

СОГЛАСОВАНО

Председателем профсоюзной организации СПБ ИИ РАН

« 08 » 08



УТВЕРЖДЕНО

приказом СПБ ИИ РАН

от «15» августа 2024 г. N 88

Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного учреждения науки Санкт-Петербургский институт истории Российской академии наук (СПБ ИИ РАН)

1. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного учреждения науки Санкт-Петербургский институт истории Российской академии наук (СПБ ИИ РАН) (далее – Положение, учреждение) разработано в соответствии с Примерным положением 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" утвержденным Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14 марта 2024 г. N 194 зарегистрированным в Минюсте России 1 июля 2024 г. регистрационный N 78723, Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583, с целью определения системы оплаты труда работников, руководителей учреждения.

2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения за счет всех не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования, в том числе за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), иных субсидий и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (далее - Финансовое обеспечение).

3. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее - оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается настоящим положением, коллективным договором, соглашениями, иными локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. При утверждении положения об оплате труда работников учреждения и иных локальных нормативных актов, регулирующих вопросы оплаты труда, учтено мнение Профсоюзного комитета СПБ ИИ РАН.

Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется за счет финансового обеспечения.

4. Средства фонда оплаты труда (в пределах экономии) могут быть направлены на осуществление выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальным нормативным актом учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором.

5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждения, в том числе при работе по совместительству.

Оплата труда работников учреждения, работающих 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 в отношении должности по основной работе и должности, замещаемой по трудовому договору о работе по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных оплаты труда, трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера 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).

7. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

8. Фиксированный размер оклада, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником или в дополнительном соглашении к трудовому договору.

9. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

10. Система оплаты труда работников учреждения установлена с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; профессиональных стандартов; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 822 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный N 11081), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. N 738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный N 13145), от 17 сентября 2010 г. N 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный N 18714) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. N 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный N 32284) (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 818 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный N 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. N 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г.,

регистрационный N 13146) и от 17 сентября 2010 г. N 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный N 18714) (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

Положения;

единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации;

отраслевого (межотраслевого) соглашения;

мнения Профсоюзного комитета учреждения;

системы нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

11. Оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Размеры окладов по категориям работников устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), приведенным в приложении к Положению, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

В случае если должности (профессии) работников, включенные в ПКГ, не распределены по квалификационным уровням, то размеры окладов устанавливаются в целом по соответствующей ПКГ.

К окладам работников в целях

12. Принятие Положения не является основанием для снижения окладов, если они установлены в большем размере, чем предусмотрено Положением.

13. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений учреждения, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, устанавливаются на 10-20% ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

14. Размеры окладов работников, должности которых не включены в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда и объема выполняемой работы, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению. С учетом индивидуальной работы конкретного работника к окладу устанавливается персональный повышающий коэффициент.

15. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III Положения.

16. Работникам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV Положения.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

17. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

18. Помимо выплат компенсационного характера, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера.

19. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам учреждений осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

б) 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);

20. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается с обеспечением дифференциации в зависимости от класса и подкласса условий труда и составляет не менее 8 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

21. 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 учреждений в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

22. Повышение оплаты труда за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждений устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается работникам учреждений, получающим оклад, в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и доплаты в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

23. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам учреждений устанавливаются в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников и трудовыми договорами.

24. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации, или в абсолютном размере.

25. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

26. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

27. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

28. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

29. 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;
премиальные выплаты по итогам работы.

30. 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.

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

32. Конкретные выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления установлены учреждением в пределах фонда оплаты труда.

33. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

34. 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 показателей и критериев эффективности деятельности работников, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

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

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

36. 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 сформированы с учетом показателей эффективности деятельности учреждения, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и утверждены настоящим Положением.

Премиальные выплаты по итогам работы в отчетном периоде (месяц, квартал, полугодие, год или за иной период) осуществляются работникам в целях повышения эффективности их деятельности с учетом выполнения работниками установленных в учреждении показателей и критериев эффективности деятельности.

При осуществлении выплат стимулирующего характера учитывается:

а) для работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

особый режим работы связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

выполнение особо важных и срочных работ и других видов работ, связанных со

спецификой деятельности учреждения;

работа в условиях повышенной сложности и напряженности;
внедрение и использование новых технических средств в рабочем процессе.

б) для всех категорий работников учреждения:

успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий (в т.ч. конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий) связанных с уставной деятельностью учреждения, с учетом их успешного проведения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

активное развитие международного сотрудничества, вклад в развитие международных связей института, реализация международных проектов;

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

высокие результаты хозяйственной деятельности, усиление режима экономии, укрепление плановой и финансовой дисциплины;

интенсивность работы в период поступления аспирантов и проведения приемных экзаменов;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

разработку и внедрение рационализаторских предложений;

за работу в условиях повышенной сложности и напряженности;

за выполнение качественной и срочной работы (с указанием вида работы).

за внедрение инновационных и/или новых технологий в эксплуатационно-хозяйственное, инженерное обслуживание учреждения, административное управление, финансово-экономическое, социальное, обеспечение деятельности учреждения, кадровое и административное делопроизводство.

за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения и безопасности;

Помимо указанных, Работнику могут быть установлены иные надбавки с целью стимулирования работника к интенсивному выполнению поручаемой работы или иной деятельности, не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки указываются конкретные виды работ либо виды деятельности, или иные причины её установления.

37. При осуществлении выплат стимулирующего характера, указанных в пункте 30 Положения, для научных работников учитываются:

а) интенсивность и высокие результаты работы, в том числе:

достижение показателей эффективности деятельности научных работников по итогам оценки результативности научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений;

участие в экспертной деятельности;

наставничество;

научное руководство;

осуществление образовательной деятельности;

привлечение финансирования;

период адаптации к профессиональной деятельности;

б) качество выполняемых работ;

в) итоги работы.

38. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за достижение показателей эффективности деятельности научных работников назначаются по итогам оценки результативности научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год или за иной период, предусмотренный коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными

актами.

При этом учитываются:

а) количественные показатели результативности научной деятельности:

количество публикаций в журналах, индексируемых в российских и международных информационно-аналитических системах научного цитирования;

общее количество опубликованных научных произведений по профилю научной деятельности учреждения;

количество комплектов выпущенной конструкторской и технологической документации;

количество выпусков научных журналов;

количество созданных результатов интеллектуальной деятельности, учтенных в государственных информационных системах;

количество выступлений с докладами на пленарных заседаниях научных конференций;

количество научно-популярных публикаций, подготовленных работником;

иные количественные показатели результативности научной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно;

б) критерии качества результатов научной деятельности:

цитируемость публикаций, импакт-фактор журналов, в которых опубликованы статьи, а также число статей, опубликованных совместно с зарубежными учеными;

защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, доктора наук;

подтверждение дальнейшего применения выпущенной конструкторской и технологической документации в процессе производства, выполнения работ или оказания услуг;

наличие государственной регистрации и правовой охраны результатов интеллектуальной деятельности, полученных работником и (или) при его участии, в Российской Федерации, за пределами Российской Федерации, а также их использование;

отсутствие претензий к результатам выполнения работ, оказания услуг со стороны заказчиков и потребителей;

иные критерии качества результатов научной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно.

39. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за участие в экспертной деятельности устанавливаются научным работникам, выступающим в качестве экспертов.

количественными показателями результативности экспертной деятельности научных работников являются:

количество проведенных экспертиз с выдачей соответствующих заключений;

количество подготовленных заключений о соответствии диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук критериям, установленным в соответствии с Федеральным законом от 23 августа 1996 г. N 127-ФЗ "О науке и государственной научно-технической политике";

40. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за наставничество устанавливаются научным работникам, закрепленным в качестве наставников.

41. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за научное руководство устанавливаются 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, руководство (научной) научно-исследовательской деятельностью аспирантов, направленной на подготовку диссертации к защите.

42. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за осуществление образовательной деятельности устанавливаются научным работникам, привлекаемым к осуществлению образовательной деятельности по образовательным программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), дополнительным профессиональным программам - программам повышения квалификации, программам профессиональной переподготовки.

Количественными показателями результативности образовательной деятельности научных работников являются:

количество часов учебной нагрузки по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом, текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся;

количество лиц, освоивших образовательную программу подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре, успешно защитившихся;

количество разработанных образовательных программ подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре;

интенсивность работы в период поступления аспирантов и проведения экзаменов.

43. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за привлечение финансирования рекомендуется устанавливать 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.

Количественным показателем привлечения финансирования может являться объем средств, полученных учреждением:

на безвозмездной основе (гранты, пожертвования);

по договорам на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ;

по договорам на оказание информационных и аналитических услуг;

от оказания услуг центрами коллективного пользования научным оборудованием, уникальными научными установками;

от распоряжения результатами интеллектуальной деятельности по лицензионным договорам, договорам отчуждения исключительных прав;

от деятельности хозяйственных обществ и хозяйственных партнерств, деятельность которых заключается во внедрении, практическом применении результатов интеллектуальной деятельности, полученных при участии работника;

от иных видов деятельности, предусмотренных уставом учреждения.

44. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности устанавливаются научным работникам до 35 лет включительно, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятым на работу в соответствии с направлением подготовки (полученной специальностью) в течение одного года со дня получения профессионального образования (далее - молодые научные работники), а также научным работникам в возрасте до 35 лет включительно, имеющим ученую степень (далее - молодые ученые).

Молодым научным работникам в течение 3 лет после получения профессионального образования устанавливается ежемесячная выплата в размере 20% оклада, а имеющим диплом с отличием - в размере 30% оклада.

Молодым ученым в течение 3 лет после присуждения ученой степени устанавливается ежемесячная выплата в размере 20% оклада. При установлении молодому ученому выплаты в соответствии с настоящим абзацем за работником сохраняется право на получение выплаты в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта.

45. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются научным работникам за достижения в профессиональной деятельности пропорционально отработанному времени (работникам по основному месту работы и работникам, занятым на условиях неполного рабочего дня и внешнего совместительства) за:

- наличие государственных и ведомственных наград, в том числе почетных званий и знаков отличия Российской Федерации (РСФСР, СССР), ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, а также других почетных званий и ведомственных наград при условии соответствия государственных (ведомственных) наград и почетных званий направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности – в размере и порядке установленном пунктом 72 настоящего положения;

- наличие ученой степени, ученого звания – в размере 3 000 рублей за наличие ученой степени кандидата наук; – в размере 7 000 рублей за наличие ученой степени доктора наук.

46. Для определения рейтинга индивидуальных показателей результативности деятельности в отношении работников, в том числе из числа молодых научных работников и молодых ученых локальным нормативным актом учреждения могут быть установлены специальные группы показателей эффективности деятельности и критерии назначения стимулирующих выплат или установлен персональный повышающий коэффициент.

47. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается с учетом индивидуальной работы каждого работника, способствующей выполнению целевых показателей эффективности работы, в целях мотивации работников учреждения к повышению уровня квалификации и выполнения целевых показателей эффективности работы учреждения в целом. Размер оклада устанавливается путем умножения оклада на величину повышающего коэффициента. Порядок и условия установления персонального повышающего коэффициента к окладу устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

48. Научным сотрудникам выплаты за достижение индивидуальных показателей эффективности осуществляются с начала года ежемесячно или ежеквартально, на срок, не превышающий одного года, в пределах фонда оплаты труда сформированного за счет средств субсидии на выполнение государственного задания на соответствующий период, пропорционально отработанному времени.

Результаты показателей эффективности деятельности научных работников оцениваются в баллах за отчетный период – 1 год (предшествующий) в соответствии с приложением 2 Положения, и назначаются приказом руководителя учреждения в соответствии с решением Комиссии.

Размер стимулирующей выплаты рассчитывается как произведение количества набранных научным работником баллов на стоимость одного балла.

Стоимость одного балла определяется как отношение фонда оплаты труда, запланированного на стимулирующие выплаты, к общей сумме баллов, набранных всеми научными работниками.

Решение по установлению стимулирующих выплат научным работникам принимается Комиссией на основании представленных (служебных записок и др.) заведующих научными структурными подразделениями (отделами) с приложением документов (отчетов научных сотрудников о проделанной работе с указанием в нём основных достигнутых результатов).

Решение об изменении показателей эффективности деятельности научных работников принимается Комиссией в начале года, и утверждаются на текущий год приказом руководителя организации.

49. Размер выплаты стимулирующего характера всем категориям работников определяется как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

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). Размер единовременных выплат не зависит от фактически отработанного работником времени в периоде, за который устанавливается выплата. Количество выплат стимулирующего характера каждому работнику не ограничивается.

При установлении выплаты стимулирующего характера учитываются сложность и важность выполненных работ, срочность их выполнения, содержание и объем.

Размер выплаты стимулирующего характера определяется исходя из размера фонда оплаты труда учреждения запланированного на соответствующий период, и иных обстоятельств.

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

Условия получения выплат стимулирующего характера, критерии и показатели, определяющие достижение указанных условий, а также размеры и периодичность данных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

С учетом фактических результатов работы работника и при снижении интенсивности труда и (или) качества выполняемой работы, ранее установленный размер надбавки может быть пересмотрен или отменен до истечения срока определенного трудовым договором, или дополнительным соглашением.

50. Премияльные выплаты научным работникам назначаются по итогам работы с учетом индивидуальных результатов труда, 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.

51. Премияльные выплаты по итогам работы работников, замещающих должности административно-управленческого персонала, вспомогательного персонала, хозяйственно-обслуживающего персонала и иного персонала, устанавливаются за достижение критериев и показателей эффективности деятельности, характеризующих личный вклад работника в достижение уставных целей деятельности, в соответствии с разделом 2 приложения 2 к настоящему Положению.

52. Премирование работников по итогам работы производится по результатам оценки деятельности за соответствующий отчетный период на основании представленных отчетов, с учетом выполнения показателей эффективности деятельности, личного вклада работника в осуществление основных задач и функций, определенных трудовым договором, а также выполнения поручений, не предусмотренных трудовым договором. Порядок представления отчетов и сроки их рассмотрения комиссией определяются работодателем.

53. Для оценки эффективности деятельности работника на основе выполнения утвержденных показателей эффективности деятельности (приложение N 2 к Положению), а также подготовки предложений по выплате работникам премии работодателем создается премияльная комиссия. Комиссия создается с участием соответствующего представительного органа работников. Персональный состав комиссии утверждается приказом работодателя.

54. Работникам учреждения снижается размер премии в следующих случаях:

наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, за который осуществляется премирование;

совершения в отчетном периоде по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных нарушениях;

установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником в отчетном периоде требований охраны труда, если нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

По представлению руководителей подразделений, других должностных лиц (в отношении находящихся в их подчинении работников) работодатель принимает решение о снижении размера премии также в случаях нарушения работником трудовой дисциплины, техники безопасности и противопожарной безопасности.

55. Размер премияльных выплат работнику определяется исходя из суммы баллов набранных работником за достижение показателей и критериев на стоимость (в рублях) одного балла. Вычисление размера одного балла для установления размера премии соответствующей категории работников определяется путем деления объема денежных средств, утвержденных на отчетный период, на выплату премии данной категории работников (в рублях) на количество баллов, предусмотренных для оценки выполнения всех показателей эффективности деятельности по всем должностям работников (профессиям рабочих).

56. Решение об установлении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета работников, в пределах фонда оплаты труда.

57. 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 достижении показателей эффективности деятельности учреждения, выполнении индивидуальных количественных и качественных показателей результативности труда научного работника и иных условиях, выплата стимулирующего характера указанной категории работников может, осуществляется в полном размере.

58. Установление стимулирующей выплаты (за исключением премиальной выплаты и выплат, носящих разовый характер) является изменением существенных условий трудового договора, и оформляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора (иного уполномоченного лица) на основании представления руководителя структурного подразделения в пределах фонда стимулирующих выплат и максимальными размерами не ограничиваются.

Основанием для издания соответствующего приказа являются служебные записки на имя директора или иного уполномоченного лица, представляемые руководителем структурного подразделения с обоснованием ходатайства об установлении стимулирующей выплаты. Ответственность за достоверность представленной информации и основания для ходатайства об установлении стимулирующей выплаты несут Работник и руководитель структурного подразделения.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, и его заместителей, главного бухгалтера

59. Оплата труда руководителя учреждения регламентируется трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329.

60. Размер оклада руководителя учреждения определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и указывается в трудовом договоре руководителя учреждения либо в дополнительном соглашении к нему.

61. Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя учреждения.

62. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения осуществляется по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации за достижение высоких результатов работы руководителя учреждения с указанием размера такой выплаты.

63. Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются руководителю учреждения по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей.

64. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III Положения в зависимости от условий труда.

65. Заместители руководителя учреждения и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами III и IV Положения в зависимости от условий их труда.

66. 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. N 64н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 декабря 2018 г., регистрационный N 52945).

VI. Другие вопросы

67. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

- а) вступление в брак руководителя учреждения (в размере оклада);
- б) рождение ребенка у руководителя учреждения (в размере оклада);
- в) смерть супруга, супруги, родителей, детей руководителя учреждения (в размере оклада);
- г) утрата или повреждение имущества руководителя учреждения в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);
- д) 50-летие, 60-летие руководителя учреждения и далее каждые пять лет (в размере оклада);
- е) болезнь руководителя учреждения свыше одного месяца подряд (в размере оклада).

68. В случае смерти руководителя учреждения материальная помощь выплачивается семье умершего (супруге (супругу), родителям, детям) на основании подтверждающих родство документов (в размере оклада).

69. Решение о выплате материальной помощи руководителю учреждения оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

70. Для всех категорий работников выплата материальной помощи производится по решению работодателя, на основании подтверждающих документов в следующих случаях.

- а) вступление в брак работника учреждения (в размере оклада);
- б) рождение ребенка у работника учреждения (в размере оклада);
- в) смерть супруга, супруги, родителей, детей работника учреждения (в размере оклада);
- г) утрата или повреждение имущества работника учреждения в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);
- д) 50-летие, 60-летие работника учреждения и далее каждые пять лет (в размере оклада);
- е) болезнь работника учреждения свыше одного месяца подряд (в размере оклада);

71. Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения принимается руководителем учреждения на основании мотивированного письменного заявления соответствующего работника и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

72. Работникам учреждения могут выплачиваться иные выплаты социального характера.

Единовременные (разовые) выплаты:

- а) в связи с выходом на пенсию (в размере оклада);
- б) к юбилейным датам и праздникам по направлению деятельности учреждения, профессиям работников в размере – 5000 рублей;
- в) в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации в размере 10 000 рублей.

Выплаты предусмотренных настоящим пунктом осуществляются в пределах экономии фонда оплаты труда.

Приложение № 1
к положению об оплате труда
работников федерального государственного
бюджетного учреждения науки Санкт-
Петербургский институт истории
Российской академии наук
(СПБИН РАН), утвержденному
приказом от «15» августа 2024 г. N 88

I. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (уровням)

Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Оклад, руб.
I. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 г. N 305н	
1 квалификационный уровень	
младший научный сотрудник	30100
научный сотрудник	30624
научный сотрудник, кандидат наук	34605
2 квалификационный уровень	
старший научный сотрудник, заведующий (начальник) аспирантурой	33628
старший научный сотрудник, кандидат наук	38000
3 квалификационный уровень	
заведующий лабораторией	40909
заведующий лабораторией, кандидат наук	46227
ведущий научный сотрудник, заведующий лабораторией, доктор наук	49500
4 квалификационный уровень	
учёный секретарь	44050
заведующий отделом, ученый секретарь, кандидат наук	49777
главный научный сотрудник, заведующий отделом, ученый секретарь, доктор наук	53300
II. Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н	
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	23300
2 квалификационный уровень	24465
3 квалификационный уровень	26795
4 квалификационный уровень	27960
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	33500
2 квалификационный уровень	36850
3 квалификационный уровень	39195
4 квалификационный уровень	43500
5 квалификационный уровень	49700
III. Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий рабочих Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н	
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	19500
2 квалификационный уровень	20000

ПКГ должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов (приказ Минтруда России от 25.03.2013 N 119н)	
ПКГ должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов третьего уровня	
1 квалификационный уровень	28100
2 квалификационный уровень	30910
3 квалификационный уровень	32315
4 квалификационный уровень	35125
5 квалификационный уровень	37935
ПКГ должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов четвертого уровня	
2 квалификационный уровень	40745
РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ работников по разрядам выполняемых работ в соответствии с Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих	
1 разряд	19500
2 разряд	20000
3 разряд	21000

П. Размеры базовых окладов по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (п. 14 Положения) установленные в зависимости от сложности труда и объема выполняемой работы, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации

Наименование должности	Базовый оклад, в руб.
Пресс-секретарь и др. должности соответствующие уровню	28000
Техник по эксплуатации зданий, техник по эксплуатации зданий (1 категории), системный администратор, специалист по гражданской обороне и др. должности соответствующие уровню	30900
Специалист по закупкам, специалист по охране труда и др. должности соответствующие уровню	33500
Инженеры служб отделов и др. должности соответствующие уровню	43500
Должности руководителей (начальники служб, отделов)	49700

Приложение № 2
к положению об оплате труда
работников федерального государственного
бюджетного учреждения науки Санкт-
Петербургский институт истории
Российской академии наук
(СПБИН РАН), утвержденному
приказом от «15» августа 2024 г. N 88

I. Показатели эффективности деятельности научных работников

Плановые показатели в общем объеме:

должность	количество научных монографий	количество научных статей в журналах, Web of Science, Scopus	количество научных статей в журналах, индексируемых в российских системах	выступления с докладами на научных конференциях	научное руководство аспирантами и консультирование докторантов, участие в экспертной деятельности
Главный научный сотрудник	1 за 5 лет	3 за 3 года	5 за 3 года	+	+
Ведущий научный сотрудник	1 за 5 лет	2 за 3 года	5 за 3 года	+	+
Старший научный сотрудник	–	1 за 3 года	3 за 3 года	+	+
Научный сотрудник	–	–	3 за 3 года	+	–
Младший научный сотрудник	–	–	2 за 3 года	+	–

Показатели, стимулирующие научно-исследовательскую и научно-организационную активность научных работников:

№п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Оценка в баллах	Примечания
Публикации научных трудов (печатные и интернет-издания)			
Издание монографий с грифом СПБИН РАН ¹			
1.	Монография (1е издание)	5 баллов за 1 п.л.	
2.	раздел в коллективной монографии, справочном издании	5 баллов за 1 п.л.	
3.	Переиздание монографии с исправлениями и дополнениями	1,5 балла за 1 п.л.	
Издание источников отдельной книгой с грифом СПБИН РАН			
4.	публикация по рукописи на русском или иностранном языке (без перевода) с научно-справочным аппаратом	5 баллов за 1 п.л.	
5.	то же, по машинописи	2,5 баллов за 1 п.л.	

¹ Общий листаж книг при наличии десятичных дробей, округляется до целых чисел по правилам округления.

№п\п	Показатели эффективности результативности деятельности	Оценка в баллах	Примечания
6.	публикация по рукописи на иностранном языке с переводом	8 баллов за 1 п.л.	
7.	то же, по машинописи	4 балла за 1 п.л.	
8.	Переиздание источников с новым научно-справочным аппаратом ²	2 балла за 1 п.л.	
Публикация научных статей и рецензий в изданиях с указанием аффилиации			
9.	Web of Science или Scopus в изданиях 1 квартиля	80 баллов за статью	При невозможности установить квартиль, квартиль журнал приравнивается к 4 квартилю, при проверке квартилей ввиду отсутствия доступа к рейтингу журналов WOS квартиль WOS будет приравнен к квартилю Scopus по базе данных https://www.scimagojr.com/journalrank.php
10.	Web of Science или Scopus в изданиях в изданиях 1 квартиля	40 баллов за рецензию	При невозможности установить квартиль, квартиль журнал приравнивается к 4 квартилю, при проверке квартилей ввиду отсутствия доступа к рейтингу журналов WOS квартиль WOS будет приравнен к квартилю Scopus по базе данных https://www.scimagojr.com/journ
11.	Web of Science или Scopus 2 квартиля	60 баллов за статью	При невозможности установить квартиль, квартиль журнал приравнивается к 4 квартилю, при проверке квартилей ввиду отсутствия доступа к рейтингу журналов WOS квартиль WOS будет приравнен к квартилю Scopus по базе данных https://www.scimagojr.com/journalrank.php
12.	Web of Science или Scopus в изданиях 2 квартиля	30 баллов за рецензию	При невозможности установить квартиль, квартиль журнал приравнивается к 4 квартилю, при проверке квартилей ввиду

² При подсчете баллов учитывается только объем исследовательского текста (предисловие, комментарий, аннотированные указатели).

№п/п	Показатели эффективности результативности деятельности	Оценка в баллах	Примечания
			отсутствия доступа к рейтингу журналов WOS квартиль WOS будет приравнен к квартилю Scopus по базе данных https://www.scimagojr.com/journ
13.	Web of Science или Scopus в изданиях 3 квартиля	40 баллов за статью	При невозможности установить квартиль, квартиль журнал приравнивается к 4 квартилю, при проверке квартилей ввиду отсутствия доступа к рейтингу журналов WOS квартиль WOS будет приравнен к квартилю Scopus по базе данных https://www.scimagojr.com/journalrank.php
14.	Web of Science или Scopus в изданиях 3 квартиля	20 баллов за рецензию	При невозможности установить квартиль, квартиль журнал приравнивается к 4 квартилю, при проверке квартилей ввиду отсутствия доступа к рейтингу журналов WOS квартиль WOS будет приравнен к квартилю Scopus по базе данных https://www.scimagojr.com/journ
	Web of Science или Scopus в изданиях 4 квартиля	30 баллов за статью	При невозможности установить квартиль, квартиль журнал приравнивается к 4 квартилю, при проверке квартилей ввиду отсутствия доступа к рейтингу журналов WOS квартиль WOS будет приравнен к квартилю Scopus по базе данных https://www.scimagojr.com/journalrank.php
15.	Web of Science или Scopus в изданиях 4 квартиля	15 баллов за рецензию	При невозможности установить квартиль, квартиль журнал приравнивается к 4 квартилю, при проверке квартилей ввиду отсутствия доступа к рейтингу журналов WOS

№п/п	Показатели эффективности результативности деятельности	Оценка в баллах	Примечания
			квартиль WOS будет приравнен к квартилю Scopus по базе данных https://www.scimagojr.com/journ
Статьи в периодических изданиях и сборниках, не входящих в WoS или Scopus			
16.	В периодических изданиях, включенных в список ВАК	10 баллов за статью	
17.	В сборниках, с грифом СПБ ИИ РАН, индексируемых в системе РИНЦ с DOI	4 балла за статью	
18.	В периодических изданиях и сборниках, индексируемых в системе РИНЦ с DOI	3 балла за статью	
19.	В периодических изданиях, в сборниках, индексируемых в системе РИНЦ без DOI	1 балла за статью	
20.	В изданиях «Вспомогательные исторические дисциплины», «Новгородский исторический сборник»	5 баллов за 1 п. л.	
Работы над диссертациями			
21.	Научное руководство диссертации аспиранта бюджетной формы обучения, написанной и защищенной в срок в СПБ ИИ РАН	50 баллов	По итогам защиты
22.	Научное руководство кандидатской диссертацией в СПБ ИИ РАН	25 баллов	по итогам защиты
23.	Научное консультирование докторской диссертации в СПБ ИИ РАН	25 баллов	по итогам защиты
24.	Защита кандидатской диссертации сотрудником Института	50 баллов	со стажем работы не менее 1 года
25.	Защита докторской диссертации сотрудником Института	100 баллов	со стажем работы не менее 1 года
Выступления с докладами в программных научных мероприятиях (доклад, сообщение) с указанием аффилиации ³			
26.	Выступление с пленарным докладом на международных конференциях, коллоквиумах, круглых столах, ассамблеях, форумах, проводимых в России	5 баллов	если на конференции нет деления на секции и пленарные заседания, такие доклады приравниваются к пленарным
27.	Выступление с секционным докладом на международных конференциях, коллоквиумах, круглых столах, ассамблеях, форумах, проводимых в России	4 баллов	

³ В случае, если организатором/соорганизатором конференции является СПБ ИИ РАН все баллы по каждой позиции увеличиваются на 2 балла. Статус конференции (независимо от организатора) определяется оргкомитетом и подтверждается программой, сайтом или информацией, полученной от самого оргкомитета.

№п\п	Показатели эффективности результативности деятельности	Оценка в баллах	Примечания
28.	Выступление с пленарным докладом на международных конференциях, коллоквиумах, круглых столах, ассамблеях, форумах, проводимых за рубежом на русском языке	6 баллов	
29.	то же на иностранном языке	12 баллов	
30.	Выступление с секционным докладом, на международных конференциях, коллоквиумах, круглых столах, ассамблеях, форумах, проводимых за рубежом на русском языке	5 баллов	
31.	то же на иностранном языке	10 баллов	
32.	Выступление с пленарным докладом на общероссийских конференциях, коллоквиумах, круглых столах, ассамблеях, форумах	4 балла	
33.	Выступление с секционным докладом на общероссийских конференциях, коллоквиумах, круглых столах, ассамблеях, форумах	3 балла	
34.	Выступление с пленарным докладом на региональных конференциях, коллоквиумах, круглых столах, ассамблеях, форумах	2 балла	
35.	Выступление с секционным докладом, на региональных конференциях, коллоквиумах, круглых столах, ассамблеях, форумах	1 балл	
Участие в научно-организационной и редакционно-издательской работе			
36.	ПИЖ, НИС, ВИД	1 балл за 1 п. л.	В качестве главного редактора
		0,5 балла за 1 п. л.	В качестве ответственного секретаря
37.	Сборники статей с грифом СПБНИИ РАН	1 балл за 1 п. л.	В качестве главного редактора
		0,5 балла за 1 п. л.	В качестве ответственного секретаря

Примечания:

1. Из подсчета исключаются все грантовые работы (статьи, книги и т. п.), а также гонорарные издания, и остаются работы, опубликованные при грантовой поддержке.

2. Если статья входит в несколько баз данных, считать ее только 1 раз по самому высокому рейтингу.

3. Архивная работа, экспертная работа, выступление в СМИ всех уровней и всех видов, текущая работа в комиссиях в статусе секретарей, ведущих семинаров, внесение в базы данных РИНЦ, участие в качестве членов диссоветов – премируется по представлению руководителя.

4. Аффiliation признается указание Института в качестве места работы автора, рецензента, редактора опубликованного научного текста.

5. При издании или переиздании книг и издании источников, баллы начисляются, исходя из части публикации, подготовленной данным автором. Если не указано, какую часть готовил каждый из участников, производится деление листажа на число участников, при этом полученные десятые доли округляются до целых в соответствии с правилами округления.

6. При публикации научных статей баллы начисляются в зависимости от количества соавторов, независимо от числа листов (объема) статьи, при этом полученные десятые доли округляются до целых в соответствии с правилами округления.

7. При выступлении в программных мероприятиях при наличии соавторов баллы за доклад делятся на количество авторов доклада, при этом полученные десятые доли округляются до целых в соответствии с правилами округления.

8. В спорных случаях, т. е. случаях, которые прямо не предусмотрены положением, но дающих возможность толкования существующих норм положения двояко, комиссия получает право принимать окончательное решение по своему усмотрению.

II. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников, замещающих должности административно-управленческого персонала, вспомогательного персонала, хозяйственно-обслуживающего персонала и иного персонала, характеризующие личный вклад работника в достижение уставных целей деятельности

№ п/п	Показатели и критерии	Критерий/ показатель эффективности (Оценка в баллах)	Условия получения выплаты
1.	Своевременное представление отчетов и требуемой информации в надзорные органы, министерства и подразделения учреждения	Отсутствие замечаний (15 баллов)	Служебная записка руководителя
2.	Достижение целевых и плановых показателей структурного подразделения, установленных планом развития учреждения	100% достижения (5 баллов)	Служебная записка руководителя отчет
3.	Своевременное и качественное исполнение приказов, поручений, распоряжений, заданий руководства	Отсутствие замечаний (15баллов)	Служебная записка
4.	Выполнение особо важных, сложных и срочных работ, заданий и поручений руководителя	Выполнение поручения (не более 20 баллов)	Служебная записка руководителя
5.	Досрочное и качественное выполнение внеплановых заданий, поручений, должностных обязанностей работником	Досрочная подготовка качественных материалов, выполнение работ (не более 15 баллов)	Отчет
6.	Качественное обеспечение и подготовку всех видов мероприятий проводимых учреждением	Организация и проведение мероприятия (не более 15 баллов)	Служебная записка руководителя Приказ о проведении мероприятия
7.	Высокий профессионализм и качество выполняемой работы	Высокий профессионализм при выполнении порученной работы (не более 15 баллов)	Служебная записка руководителя
8.	Качественная и своевременная подготовка объектов учреждения к осенне-зимнему сезону	Своевременная подготовка объектов учреждения к осенне-зимнему сезону (не более 10 баллов)	Служебная записка руководителя
9.	Обеспечение качественной работы подразделений учреждения, связанной с эксплуатационным, административным, финансово-экономическим, кадровым, бухгалтерским управлением обеспечением безопасности, соблюдением правил охраны труда, пожарной безопасности и др.	Отсутствие замечаний, в работе по указанным направлениям деятельности (не более 10 баллов)	Служебная записка руководителя
10.	Достижение режима экономии, фактов усиления плановой и финансовой дисциплины	Достижение экономии, факты усиления плановой и финансовой дисциплины (15 баллов)	Служебная записка руководителя
11.	Качественная подготовка информационных, аналитических и отчетных материалов в надзорные органы, министерства и подразделения учреждения	Подготовка качественных материалов (не более 15 баллов)	Служебная записка руководителя

12.	Качество выполняемой работы, своевременное выполнение плана закупок, ПФХД, хозяйственных договоров и т.п.	Отсутствие замечаний к качеству выполняемой работы (15 баллов)	Служебная записка руководителя
13.	Высокую исполнительскую дисциплину и ответственность. Отсутствие дисциплинарных взысканий со стороны руководства к соблюдению трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка учреждения	Отсутствие замечаний к исполнительской дисциплине ответственности работника (15 баллов)	Служебная записка руководителя
14.	Достижение устойчивых финансово-экономических показателей: выполнение утвержденных плановых показателей; своевременная выплата заработной платы; снижение дебиторской (просроченной) задолженности; снижение кредиторской (неурегулированной) задолженности	Достижение фактов выполнения утвержденных плановых показателей; своевременной выплаты заработной платы; снижения дебиторской (просроченной) задолженности; снижение кредиторской (неурегулированной) задолженности (не более 20 баллов)	Служебная записка руководителя
15.	Знание законодательства РФ в сфере своей деятельности и локальных нормативных актов учреждения	Отсутствие замечаний (10 баллов)	
16.	За активность и разумную инициативность	Факты, подтверждающие активность и разумную инициативу (не более 10 баллов)	Служебная записка руководителя