

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ
ИНСТИТУТ СИСТЕМ ЭНЕРГЕТИКИ ИМ. Л.А. МЕЛЕНТЬЕВА
СИБИРСКОГО ОТДЕЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
ИСЭМ СО РАН,

Н.В. Васильев

« » 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Врио директора ИСЭМ СО РАН
чл.-к. РАН

В.А. Стенников

« » 2017 г.



Положение о видах, порядке и условиях применения выплат стимулирующего характера научным работникам и руководителям ИСЭМ СО РАН

1. Общие положения.

1.1. Данное «Положение о видах, порядке и условиях применения выплат стимулирующего характера научным работникам и руководителям ИСЭМ СО РАН» (далее - Положение) разработано на основе следующих нормативных документов:

- Постановлений Правительства Российской Федерации № 785 от 14 октября 1992 г., № 236 от 22.04.2006 г.
- Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях на 2012-2018 гг., утв. распоряжением Правительства РФ 26.11.2012 г. № 2190-р;
- План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утв. распоряжением Правительства РФ от 30 апреля 2014 г. № 722-р;
- Методические рекомендации по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях, утв. приказом Минтруда России от 30.09.2013 №504.

1.2. Положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности в повышении результативности деятельности руководителей и научных работников в фундаментальных и прикладных исследованиях, концентрации средств на важнейших направлениях деятельности научных подразделений института на достижение результатов, соответствующих мировому уровню научных исследований.

1.3. Настоящее Положение включает в себя порядок стимулирующих выплат, сформировавшийся в институте по результатам обсуждений по следующим принципам:

- учет мнения ученого совета и трудового коллектива;
- учет индивидуальных качеств сотрудников;
- самостоятельность института в определении видов выплат стимулирующего характера;

2. Виды выплат стимулирующего характера

Выплаты стимулирующего характера научным работникам и руководителям (директор, заместители директора и ученый секретарь) включают в себя:

2.1. Стимулирующие надбавки.

- 2.1.1. Надбавки за выполнение научных исследований по особо важным работам и проектам.
- 2.1.2. Надбавки за дополнительный объем работ за исследования по программам Президиума РАН, интеграционным программам СО РАН, по договорам и контрактам на выполнение НИР и ОКР, оказание научно-консультационных услуг, по грантам и иным видам деятельности, приносящей доход и предусмотренной в Уставе.
- 2.1.3. Надбавки молодым ученым на основании положений об именных стипендиях и стипендиях молодым ученым.
- 2.1.4. Надбавки руководителям.

2.2. Премии.

- 2.2.1. За своевременное и качественное исполнение научными работниками своих должностных обязанностей и эффективную научную деятельность за отчетный период.
- 2.2.2. За публикации в изданиях, входящих в международные индексы цитирования, или приравненных к ним изданиях.
- 2.2.3. За достижение высоких результатов научного подразделения.
- 2.2.4. Премии разовые за особо значительные достижения в научно-исследовательской работе и сверхплановые работы.
- 2.2.5. Премии, молодым ученым за лучшую работу по результатам конкурсов молодых ученых, проводимых в институте в соответствии с положением об этих конкурсах, принятых ученым советом.
- 2.2.6. За разработку эффективных инициативных предложений по совершенствованию научной деятельности;
- 2.2.7. За участие в организации и проведении научных мероприятий (конференций, симпозиумов, семинаров и т.д.).
- 2.2.8. Премии директору, заместителям директора по науке и ученому секретарю за достижение высоких показателей работы института.

3. Источники формирования выплат стимулирующего характера

Фонд выплат стимулирующего характера формируется из следующих источников финансирования:

3.1. Бюджетное финансирование.

- 3.1.1. Дополнительное бюджетное финансирование научных проектов по программам Президиума РАН и СО РАН, специализированных отделений РАН, интеграционных проектов СО РАН и др.
- 3.1.2. Выплаты стимулирующего характера являются частью фонда оплаты труда (ФОТ), остающегося после выплат должностных окладов, компенсационных выплат, которые включают в себя:
 - Компенсация за неиспользованный отпуск;
 - Доплата за ученую степень;
 - Доплата за руководство аспирантами;
 - Доплата за секретность;
 - Доплата за расширение зоны обслуживания и совмещение профессий;
 - Другие виды надбавок и доплат, предусмотренные законом.

3.2. Финансирование из дополнительного бюджета и внебюджетное финансирование.

- 3.2.1. Средства, поступающие из фондов РФФИ, РГНФ, РНФ, Минобрнауки РФ, фонда «Глобальная энергия» и др.

- 3.2.2. Средства, поступающие от заказчиков на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, оказание научно-консультационных услуг и иных доходов, предусмотренных в Уставе института.
- 3.2.3. Средства фонда материального поощрения, созданного из чистой прибыли (после уплаты налога на прибыль).
- 3.2.4. В случаях, когда в соответствии со штатным расписанием, оплата труда сотрудника производится частично из внебюджетных источников, при наступлении условий отсутствия средств на данных источниках администрация института имеет право временно, до поступления соответствующих средств, оплачивать необходимую часть оплаты труда сотрудника из источников дополнительного бюджетного финансирования (интеграционные проекты СО РАН, проекты Президиума РАН). Данное правило также распространяется на условия начисления и выплаты отпускных средств.

4. Порядок, размеры и условия выплаты надбавок стимулирующего характера и премий из средств бюджета.

Установление стимулирующих выплат (их отмена, изменение размеров и сроков действия) оформляется приказом по институту с указанием конкретных оснований для их назначения.

4.1. Надбавки для научных сотрудников

4.1.1. Надбавки за выполнение научных исследований по особо важным работам могут быть установлены приказом директора научным работникам, выполняющим исследования по особо важным работам, в том числе по проектам государственного задания. Надбавка устанавливается решением директора на плановый период выполнения работы в зависимости от целесообразности и наличия необходимых финансовых средств. Составляется перечень работ и проектов, по которым выплачиваются надбавки. Надбавка носит индивидуальный характер. Размер надбавки устанавливается директором в рамках выделенного фонда по представлению руководителя соответствующего проекта.

4.1.2. Надбавки за дополнительный объем работ по дополнительным программам Президиума РАН и СО РАН, по договорам и контрактам на выполнение НИР и ОКР, оказание научно-консультационных услуг, по грантам и иным видам деятельности, приносящей доход и предусмотренной в Уставе. Размер этих надбавок предельными размерами не ограничен и выплачиваются надбавки (или премии) на основании докладной записки руководителя работы, в зависимости от вклада каждого сотрудника в пределах суммы, предусмотренной в смете по статье «заработная плата».

4.1.3. Надбавки молодым ученым на основании положений об именных стипендиях и стипендиях молодым ученым. Надбавки устанавливаются сроком на один год на основании решения стипендиальной комиссии и приказа директора.

4.1.4. Надбавки руководителям.

Руководителям института (директору, его заместителям и ученому секретарю) могут устанавливаться надбавки:

- за интенсивность и напряженность труда;
- за выполнение научных исследований по особо важным работам, в т.ч. по проектам государственного задания;

На надбавки руководителям может быть использовано не более 5% общего фонда стимулирующих выплат.

На директора, его заместителей и ученого секретаря распространяется право на получение вознаграждений и законодательно установленных компенсационных и

иных обязательных выплат, за (руководство аспирантами, расширение зоны обслуживания, секретность и др.), а также на поощрение из других источников финансирования за дополнительный объем работы (Гранты, хоздоговора на выполнение НИР, научных услуг и др.).

5. Порядок, размеры и условия выплаты надбавок стимулирующего характера и премий из средств бюджета.

5.1. Премирование научных сотрудников из фонда оплаты труда (фонда стимулирующих выплат) по бюджетному финансированию производится за выполнение работ, указанных в п. 2.2 настоящего положения. Кроме того, для премирования научных работников за работу по п. 2.2 настоящего Положения может использоваться фонд материального поощрения (ФМП), созданный из чистой прибыли (после уплаты налога на прибыль), исходя из остатков средств по лицевым счетам подразделений. Все премии выплачиваются только при наличии необходимых финансовых средств.

5.2. Основные условия премирования научных сотрудников.

5.2.1. По пункту 2.2.1 настоящего положения премирование производится на основании оценки эффективности деятельности научных работников при реализации условий эффективного контракта. Порядок и размеры выплат определяются дополнительным локальным нормативным актом. Доля финансовых средств премиального фонда, выделяемых на премирование по пункту 2.2.1, определяется ежегодно приказом директора.

5.2.2. По пункту 2.2.2 настоящего положения премирование производится на основании публикаций работников Института в изданиях, входящих в международные индексы цитирования, или приравненных к ним изданиях. Порядок и размеры выплат определяются дополнительным положением.

5.2.3. По пункту 2.2.3 премирование производится через распределение между научными подразделениями пропорционально сумме должностных окладов постоянных научных работников (без совместителей) при выполнении следующих условий:

- достижение высоких показателей результативности научного подразделения;
- большой значимости проводимых исследований для института;
- достаточного количества и уровня научных публикаций;
- активного участия в конкурсах, выставках, конференциях, важнейших проектах и научно-организационной деятельности института;
- регулярного повышения научного уровня работников подразделения.

Доля финансовых средств премиального фонда, выделяемых на премирование по пункту 2.2.3, определяется ежегодно приказом директора. Предложения о размерах премирования конкретным исполнителям формируются в виде докладной записки руководителя подразделения.

5.2.4. По пунктам 2.2.4 – 2.2.7 премирование производится на основании приказа директора института в соответствии с решением дирекции в пределах выделенной суммы. Предложения о размерах премирования конкретным исполнителям формируются в виде докладной записки ответственным лицом за выполненные работы или проведенные мероприятия, а также на основании решения конкурсных комиссий согласно действующим локальным нормативным актам.

5.2.5. Премирование п. 2.2.8 (директор, его заместители и ученый секретарь) производится за достижение высоких показателей работы института, исходя из наличия необходимых финансовых средств. Премирование директора устанавливается по решению ФАНО России на основании выполнения показателей результативности института согласно утвержденной дорожной карте. Премии заместителям директора по науке и ученому секретарю за достижение высоких показателей работы института

устанавливаются по решению директора ежеквартально (ежемесячно). Директору и его заместителям по науке и ученому секретарю, совмещающих помимо основной должности зам. директора и ученого секретаря должности зав. отделом (лаборатории), г.н.с., с.н.с. могут устанавливаться надбавки и премии по совмещаемой должности.

6. Отмена выплаты надбавок и премий

При нарушении трудовой дисциплины, некачественном или несвоевременном выполнении работ, снижении ответственности и квалификации, а также по другим веским причинам выплата, любой надбавки или премии конкретному сотруднику может быть отменена приказом директора института (на основании докладной записки руководителя) как полностью, так и частично или на определенный срок.

Утверждено с приложениями Ученым советом Института
от « 1 » декабря 2017 года, протокол № 13