

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ
ИНСТИТУТ АНАЛИТИЧЕСКОГО ПРИБОРОСТРОЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК**

«Мотивированное мнение
профкома ИАП РАН
(заседание от 19 декабря 2022 г. № 11)
учтено».

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института аналитического приборостроения Российской академии наук
(с изменениями на 19.12.2022 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 образования 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 отдельно 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 и главного бухгалтера 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.

*Приложения 1 и 2 разработаны на основании приложения 1 к Приказу Минобрнауки России от 1 февраля 2021 года № 72, а также на основании отнесения должностей к ПКГ и ПКУ в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 №305н, от 29.05.2008 №247н, от 29.05.2008 №248н.

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 ночное время в соответствии со ст. 154 Трудового кодекса Российской Федерации и 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.

4.3.1. Фонд выплат стимулирующего характера из бюджетных средств научным работникам распределяется следующим образом:

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 высчитывается 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 из фонда дополнительного стимулирования молодых научных работников рассчитывается по такой же формуле.

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 начальника АХО, с учетом качества выполненных работ.

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.

4.7. Все стимулирующие выплаты оформляются приказом директора.

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 предпринимательской и иной приносящей доход деятельности Института, в

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		17680
2.	ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений			
	1 ПКУ	<i>Минимальный размер оклада</i>		24752
		Младший научный сотрудник без ученой степени	1	24752
		Научный сотрудник без ученой степени	1,05	26000
		Младший научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,12	27872
		Научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,17	29120
	2 ПКУ	<i>Минимальный размер оклада</i>		28392
		Старший научный сотрудник без ученой степени, заведующий аспирантурой	1	28392
		Старший научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,1	31512
		Старший научный сотрудник со степенью доктора наук	1,25	35672
	3 ПКУ	<i>Минимальный оклад</i>		32032
		Ведущий научный сотрудник, заведующий сектором без ученой степени	1	32032
		Ведущий научный сотрудник, заведующий сектором со степенью кандидата наук	1,09	35152
		Ведущий научный сотрудник, заведующий сектором со степенью доктора наук	1,22	39312
	4 ПКУ	<i>Минимальный оклад</i>		35672

		Начальник КТО, заведующий лабораторией, ученый секретарь без ученой степени	1	35672
		Главный научный сотрудник, заведующий лабораторией, ученый секретарь со степенью кандидата наук	1,08	38792
		Главный научный сотрудник, заведующий лабораторией, ученый секретарь со степенью доктора наук	1,2	42952
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,		14352
	2 ПКУ	Минимальный оклад		15704
		Старший лаборант	1	15704
		Старший инспектор	1,32	20800
		Заведующий канцелярией	1,65	26000
	3 ПКУ	Минимальный оклад		16952
		Заведующий научно-технической библиотекой	1,53	26000
	4 ПКУ	Минимальный оклад		17784
		Ведущий инспектор	1,34	23920
	5 ПКУ	Минимальный оклад		18928
		Начальник макетного участка	1,37	26000
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.		20384
	2 ПКУ	Должности первого ПКУ, по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория		22048
	3 ПКУ	Должности первого ПКУ, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория		23296

	4 ПКУ	Должности первого ПКУ, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий», помощник директора		24856
	5 ПКУ	Заместитель главного бухгалтера		26832
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.)		28912
	2 ПКУ	Главный энергетик		30264

Примечание. По должности **ведущий библиотекарь, ведущий специалист РСО** устанавливается оклад **23920 руб.**, по должности **редактор** устанавливается оклад **20384 руб.**

Оклады заместителя директора по общим вопросам, главного бухгалтера и главного инженера 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.

Приложение 2
к Положению о системе оплаты
труда работников ИАП РАН

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	<u>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; дворник, кладовщик, подсобный рабочий, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений, уборщик территории.</u>	13520

		1 разряд	13520
		2 разряд	13728
		3 разряд	13936
	2 ПКУ	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	14040
2.	ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
	1 ПКУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	14560
		4 разряд	14560
		5 разряд	15080
	2 ПКУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	15600
		6 разряд	15600
		7 разряд	16328
	3 ПКУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	17160
	4 ПКУ	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	18720

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

Личный рейтинг научного работника определяется ежегодно, исходя из показателей научно-организационной активности за отчетный период, являющийся предыдущим календарным годом, в случае, если срок их учета не оговорен дополнительно.

Определение личного рейтинга осуществляется научным работником путем заполнения анкеты (форма прилагается). Анкета представляется в Комиссию по оплате труда до 25 декабря отчетного года в электронном виде в формате exel и в бумажном. Анкета в бумажном виде визируется руководителем подразделения (сектора, лаборатории) или заведующим отделом (директором или заместителем директора) для заведующих сектором (лабораторией).

Округление рейтинговых баллов осуществляется до двух знаков после запятой по правилам округления.

Все данные анкеты должны быть подтверждены документально или должны подтверждаться данными из открытых источников.

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

При обнаружении ошибок или дополнений в анкете работника он имеет право оспорить результаты и согласовать с Комиссией данные своей анкеты в течение 7 календарных дней после окончания работы Комиссии.

Публикации, имеющие версии на русском, английском и др. языках учитываются только один раз, в том числе, если они были опубликованы в разных отчетных периодах.

Личный рейтинг работника учитывается при начислении стимулирующих выплат в течение года начиная с 1 февраля года, следующего за отчетным периодом.

Алгоритм вычисления рейтинговых баллов.

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

1.1. Обязательными условиями является публикация материалов в печати либо размещение на сайте, а также наличие у сотрудника аффилиации «Институт аналитического приборостроения Российской академии наук».

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

1.3. Рейтинговый балл вычисляется по следующей формуле:

$$R_1 = \sum_i \frac{C_1^i}{N_a^i A^i}$$

где C_1 – статус конференции/доклада, N_a – количество соавторов в докладе, A – количество аффилиаций сотрудника. Суммирование производится по всем мероприятиям в отчетном периоде.

Коэффициент статуса C_1 принимает следующие значения:

$C_1 = 1$ – участие со стендовым докладом в конференциях любого уровня,

$C_1 = 2$ – участие с устным докладом в Международных или Всероссийских конференциях, проводимых на территории РФ,

$C_1 = 3$ – участие с устным докладом в Международных конференциях, проводимых за рубежом.

$C_1 = 4$ – участие с приглашенным/пленарным докладом в Международных конференциях, проводимых за рубежом.

Тип конференции определяется местом проведения очной части конференции или местоположением организатора. Участие в конференции по видеоконференцсвязи приравнивается к очному участию.

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

2.1. Обязательным условием является наличие у сотрудника аффилиации «Институт аналитического приборостроения Российской академии наук».

2.2. Рейтинговые баллы вычисляются по следующей формуле:

$$R_2 = \sum_i \frac{C_2^i}{N_a^i A^i}$$

где C_2 – статус издания, N_a – количество соавторов в публикации, A – количество аффилиаций сотрудника. Суммирование производится по всем публикациям, опубликованным в отчетном периоде.

Статус издания C_2 имеет следующие значения:

Q1*	Q1	Q2	Q3	Q4	Q	S	R	V	НП
40	20	10	5	2,5	1	1	1	0,3	2,5

Q1* - публикации, входящие в индекс Nature index (<https://www.natureindex.com/>);

Q1, Q2, Q3, Q4 – публикации в изданиях, индексируемых Web of Science Core Collection и/или Scopus (выбирается максимальный квартиль в случае, если он отличается в Web of Science и Scopus или журналу присвоен квартиль по нескольким направлениям);

Q – публикации в изданиях без квартиля, но входящие Web of Science Core Collection или индексируемые Scopus;

R – публикации в журналах из RSCI Web of Science (ядро РИНЦ), неиндексируемых в Web of Science Core Collection и Scopus (по данным РИНЦ)

V – публикации в журналах списка ВАК, не входящих в вышеперечисленные пункты (по данным РИНЦ).

НП – публикации в журнале «Научное приборостроение».

На каждую статью должно быть оформлено экспертное заключение на возможность публикации в открытой печати.

3. Подготовка и издание монографий, учебников и учебных пособий для ВУЗов.

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

3.2 За монографии/учебники, опубликованные в отчетном или предыдущем году рейтинговые баллы вычисляются по следующей формуле:

$$R_3 = \sum_i \frac{C_3^i}{N_a^i}$$

где опубликованным в отчетном периоде, C_3 – коэффициент качества монографии/учебника, N_a – количество соавторов в монографии/учебнике. Суммирование производится по всем монографиям/учебникам, опубликованным в отчетном периоде.

Коэффициент качества монографии C_3 имеет следующие значения:

$C_3 = 1$ - учебно-методическое и научно-методическое пособие для аспирантов (молодых ученых) ВУЗов;

$C_3 = 5$ – монография, изданная в Российском издательстве, учебник для ВУЗов;

$C_3 = 7$ – монография, изданная в зарубежном издательстве.

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

Рейтинговый балл в зависимости от индекса Хирша h по WebofScience, Scopus или РИНЦ (выбирается наибольшее) определяется следующим образом: для молодых ученых возрастом до 35 лет (включительно)

$$R_4 = \begin{cases} 1, & \text{если } h > 1 \\ 2, & \text{если } h > 5 \end{cases}$$

для сотрудников без степени или со степенью кандидата наук (PhD)

$$R_4 = \begin{cases} 1, & \text{если } h > 4 \\ 2, & \text{если } h > 10 \end{cases}$$

для сотрудников со степенью доктора наук

$$R_4 = \begin{cases} 1, & \text{если } h > 7 \\ 2, & \text{если } h > 15 \end{cases}$$

5. Участие в работе Диссертационного совета ИАП РАН или другой организации – количество баллов равно количеству диссертационных советов, в которых участвует сотрудник.

6. Рейтинговый балл за участие в конкурсах и Грантах (не более 3 баллов) в качестве руководителя, включая и подготовку заявки, поданной от ИАП РАН вычисляется по следующей формуле:

$$R_8 = \sum_i C_8$$

где C_8 - коэффициент результативности заявки:

$C_8 = 0.5$ – заявка подана, но не победила или итоги конкурса еще не подведены;

$C_8 = 1$ – заявка подана и победила.

7. За руководство аспирантами ИАП РАН– 1 балл за каждого аспиранта, руководителем которого являлся сотрудник в отчетном периоде, но не более 3х баллов.

8. За руководство студентами, выполняющими научную работу в ИАП РАН – 1 балл за каждого студента, выпускная квалификационная работа которого была официально выполнена под руководством сотрудника в ИАП РАН и была успешно защищена в отчетном периоде (не более 3х баллов).

9. За руководство аспирантом/соискателем, защитившим ученую степень кандидата наук (PhD) в отчетном периоде – 2 балла за каждого аспиранта. (Местом выполнения работы должно быть ИАП РАН).

10. За научное консультирование диссертации на соискание ученой степени доктора – 2 балла за каждую успешную защиту в отчетном периоде. (Местом выполнения работы должно быть ИАП РАН).

11. Получение ученой степени кандидата наук, PhD, доктора наук, а также ученого звания доцент, профессор – 2 балла за каждую степень и ученое звание.

Анкета для вычисления ПРНД

Фамилия	Имя	Отчество	Ученая степень	Ученое звание	Должность	Структурное подразделение		
Email		Scopus ID		ORCID*		Researcher ID*		РИНЦ ID*
-								

* если есть

Сведения о докладах на конференциях

N	Авторы доклада	Название доклада	Название конференции, место и даты проведения	Ссылка на сайт	Статус доклада	Количество авторов	Количество аффилиаций	Балл
1								
ИТОГО конференции								

Примечание. Коэффициенты за тип доклада: стендовый доклад - 1; устный доклад на конференции в РФ - 2; устный доклад на конференции за рубежом - 3; пленарный/приглашенный доклад на конференции за рубежом - 4

Сведения о публикациях

N	Авторы статьи	Название статьи	Название журнала, выходные данные статьи	DOI или ссылка на сайт	Статус журнала	Количество авторов	Количество аффилиаций	Балл
1								
ИТОГО публикации								

Примечание 1. В Публикации должна быть аффилиация ИАП РАН

Примечание 2. Коэффициенты журналов: Q1 из NatureIndex - 40; Q1 - 20; Q2 - 10; Q3 - 5; Q4 - 2.5; журнал из WoS/Scopus без импакт фактора (Q/S) - 1; Публикации РИНЦ (R) - 1; Публикации ВАК (V) - 0.3; Научное приборостроение (НП) - 2,5*

Сведения о монографиях, учебниках для ВУЗов, методических пособиях

N	Авторы	Название	Издательство и выходные данные	ISBN и ссылка на сайт при наличии	Издательство	Количество авторов	Балл
1							
ИТОГО монографии, учебники для ВУЗов, учебные пособия							

Примечание 1. Публикация монографий, учебников и учебных пособий должна быть одобрена Ученым советом ИАП РАН

Примечание 2. Коэффициент: монография/учебник российское издательство - 5, монография/учебник зарубежное издательство - 7, учебное пособие - 1

Индекс Хирша

	Возраст	Ученая степень	Индекс Хирша	База данных	Балл

Правила определения балла

Возраст меньше 36 лет: индекс Хирша > 1 - 1 балл; индекс Хирша > 5 - 2 балла

Сотрудник без степени или кандидат наук: индекс Хирша > 4 - 1 балл; индекс Хирша > 10 - 2 балла

Доктор наук: индекс Хирша > 7 - 1 балл; индекс Хирша > 15 - 2 балла

Участие в работе Диссертационных советов

N	Организация	Шифр совета	Специальность	Тип совета	Балл
1					
ИТОГО					

Примечание. 1 балл за участие в работе каждого диссертационного совета

Участие в конкурсах и грантах

N	Название фонда или конкурса	Название проекта	Статус заявки	Балл
1				
ИТОГО				

Примечание 1. Заявки должны быть поданы от ИАП РАН

Примечание 2. Если заявка на рассмотрении или не поддержана - 0.5 балла, если поддержана - 1 балл, но не более 3 баллов

Руководство аспирантами ИАП РАН

N	ФИО аспиранта	Год обучения	Балл
1			
ИТОГО			

Примечание. 1 балл за каждого аспиранта ИАП РАН, но не более 3 баллов

Руководство студентами, выполняющими научную работу в ИАП РАН

N	ФИО студента	Степень образования	Курс	Балл
1				
ИТОГО				

Примечание. 1 балл за каждого студента, но не более 3 баллов

Научное руководство/консультирование диссертационных работ

N	ФИО аспиранта/соискателя	Ученая степень	Организация, где прошла защита	Дата защиты	Балл
1					
ИТОГО					

Примечание 1. Местом выполнения работы должен быть ИАП РАН

Примечание 2. 2 балла за каждую успешную защиту

Получение ученой степени/ученого звания

N	Ученая степень/ ученое звание	Реквизиты диплома/аттестата	Дата защиты	Балл
1				
ИТОГО				

Примечание. Местом выполнения работы должен быть ИАП РАН

ИТОГО личный рейтинг

Должность

ФИО

Согласовано

Дата

•