

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

УТВЕРЖДЕНО

приказом от 20.11.2024 № 168

«Мотивированное мнение
профкома ИАП РАН

(протокол от 30.10.2024 г.
№ 7) учтено».

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института аналитического приборостроения Российской академии наук

Санкт-Петербург
2024

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института аналитического приборостроения Российской академии наук (далее - Институт) разработано в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации, законом Российской Федерации «О науке и государственной научно-технической политике», постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583, Уставом Института, утвержденном приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 06.07.2018 № 73, приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14.03.2024 № 194 "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 - Положение).

1.2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников Института 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), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (далее - Финансовое обеспечение).

1.3. Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год. Фонд оплаты труда работников формируется за счет Финансового обеспечения.

1.4. 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 либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой по трудовому договору о работе по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. 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 трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, 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).

1.6. 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.

1.7. 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.

2. Порядок и условия оплаты труда работников Института.

2.1. Системы оплаты труда работников Института устанавливаются 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. № 822 (далее - Перечень 1);
- 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. № 818 (далее - Перечень 2);
- 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 представительного органа работников;
- систем 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).

2.2. 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 устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), приведенным в Приложении 1 к Положению, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

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

2.5. Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда. Оплата труда директора, заместителей директора, главного бухгалтера и руководителя научного направления регулируется главой 5 Положения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

3.2. В соответствии с Перечнем 1 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, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

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, 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 (Приложение 2 к Положению), устанавливается в размере и порядке, определенном Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573, а также с учетом разъяснения о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 мая 2011 г. № 408н.

3.8. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

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

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников Института за выполненную работу, в соответствии с Перечнем 2, 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. 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.

4.3. Работникам Института могут быть назначены стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ с учетом следующих критериев:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Института;

- участие работника в выполнении особо важных и срочных работ и других видов работ, связанных со спецификой деятельности Института;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- разработка и внедрение рационализаторских предложений.

Представление о назначении выплаты с документами, подтверждающим достижение показателей эффективности деятельности работников подается руководителем (подразделения/темы и т.п.). Выплата оформляется приказом директора, в котором указывается размер осуществления выплаты, продолжительность и периодичность ее осуществления.

4.4. За интенсивность и высокие результаты работы

4.4.1. За интенсивность и высокие результаты работы научным работникам Института устанавливаются стимулирующие выплаты в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда. Критерии и показатели эффективности, принцип начисления баллов указан в Приложении 3 к настоящему Положению.

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 25 декабря года, предшествующего назначению выплат. Анкета визируется руководителем подразделения (сектора, лаборатории) или заведующим отделом (директором или заместителем директора) для заведующих сектором (лабораторией). Деятельность Комиссии по оплате труда регламентируется Положением о Комиссии по оплате труда работников ИАП РАН.

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 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:

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

$R = \sum R_i$ - 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 в данном месяце.

Стимулирующие выплаты научным работникам за интенсивность и высокие результаты работы по рейтингу оформляются ежемесячно приказом директора с учетом отработанного времени.

4.4.2. На период адаптации к профессиональной деятельности 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) устанавливаются:

- Молодым научным работникам в течение 3 лет после получения профессионального образования - ежемесячная надбавка в размере 10 - 20% оклада, а имеющим диплом с отличием - в размере 20 - 30% оклада.

- Молодым ученым в течение 3 лет после присуждения ученой степени - ежемесячная выплата в размере 10 - 20% оклада. При установлении молодому ученому выплаты в соответствии с настоящим абзацем рекомендуется сохранять за работником право на получение выплаты в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта.

Выплаты устанавливаются на основании диплома и личного заявления научного работника. Оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору и выплачиваются пропорционально отработанному времени.

4.4.3. За образовательную деятельность в аспирантуре Института и руководство аспирантами ИАП РАН, научным работникам устанавливаются стимулирующие выплаты в конце года по представлению заведующего аспирантурой Института с указанием учебной нагрузки, количества аспирантов и пр. Единовременная выплата оформляется приказом директора.

4.5. За качество выполняемых работ

4.5.1. За достижения в профессиональной деятельности, а также с целью мотивации к повышению уровня квалификации научным работникам устанавливаются стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ - надбавка за ученую степень. Размеры надбавок приведены в Приложении 4.

Право на установление/изменение размера надбавки за ученую степень возникает со дня принятия Минобрнауки России или иным научными и (или) образовательными организациями, которым предоставлены права присуждать ученые степени, решения о выдаче диплома.

Надбавка за ученую степень носит постоянный характер, оформляется на основании личного заявления научного работника дополнительным соглашением к трудовому договору и выплачивается пропорционально отработанному времени.

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы

4.6.1. Премияльные выплаты по итогам работы научным работникам назначаются отдельным научным работникам или целым подразделениям по решению Ученого совета при достижении и/или превышении индивидуальных количественных и качественных показателей результативности труда научного работника или целого подразделения. Выплаты назначаются на определенный Ученым советом период, выплачиваются ежемесячно по представлению руководителя подразделения и оформляются приказом директора.

4.6.2. Фонд стимулирующих выплат, формируемый из внебюджетных средств, используется для поощрения работников – исполнителей и руководителей исследований, принимающих участие в их реализации. Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, носят разовый характер, назначаются директором Института по представлениям руководителей проектов (тем), с учетом участия и трудового вклада работников – исполнителей в выполнении проектов (тем) и оформляются приказом.

4.6.3. 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. Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, носят разовый характер, назначаются директором Института по представлениям непосредственных руководителей и оформляются приказом. При необходимости директор Института выносит вопрос о распределении таких выплат на рассмотрение Комиссии по оплате труда.

4.7. Стимулирующая выплата конкретному работнику предельными размерами не ограничивается.

4.8. При недостатке средств, выплаты стимулирующего характера могут быть ограничены, уменьшены или отменены.

5. Условия оплаты труда директора, заместителей директора, руководителя научного направления 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 № 329.

5.2. Размер должностного оклада директора определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации 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 государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Института и его руководителя.

5.5. Выплаты компенсационного характера директору Института выплачиваются в соответствии с главой 3 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.

6. Прочие выплаты

6.1. Выплата материальной помощи директору Института производится по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

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

оклада);

е) болезнь директора Института свыше одного месяца подряд (в размере оклада).

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

6.3. Решение о выплате материальной помощи директору Института оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

6.4. Решение об оказании материальной помощи заместителям директора, главному бухгалтеру и работникам принимается директором Института на основании мотивированного письменного заявления соответствующего работника и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

6.5. Работникам Института могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам и праздникам, в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации) в пределах экономии фонда оплаты труда.

6.6. Прочие выплаты и поощрения социального характера могут также устанавливаться Институтом за счет и в пределах сумм от прибыли, получаемой от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности Института, в соответствии с Положением о социальных выплатах работникам ИАП РАН, утверждаемым директором по согласованию с Ученым советом и профсоюзным органом Института.

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

№ п.п.	ПКГ/ ПКУ	Должность	Оклад, руб.
1.	ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений		
	1 ПКУ	Младший научный сотрудник	27453
		Научный сотрудник	32298
	2 ПКУ	Заведующий аспирантурой	32000
		Старший научный сотрудник	34946
	3 ПКУ	Заведующий сектором	38982
		Ведущий научный сотрудник	43596
	4 ПКУ	Начальник КТО	43300
		Ученый секретарь	43300
		Главный научный сотрудник	47632
		Заведующий лабораторией	47632
	2.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 ПКУ		Инспектор, лаборант, секретарь руководителя, техник	22440
2 ПКУ		Заведующий канцелярией	28829
3 ПКУ		Заведующий научно-технической библиотекой	28829
4 ПКУ		Ведущий инспектор	26528
5 ПКУ		Начальник макетного участка	28829
3.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
	1 ПКУ	Бухгалтер, инженер, инженер по защите информации, конструктор, математик, патентовед, специалист по закупкам, специалист по кадрам, специалист по охране труда, программист, электроник, энергетик, экономист	25100
	2 ПКУ	Должности первого ПКУ, по которым установлена 2 внутридолжностная категория	25700
	3 ПКУ	Должности первого ПКУ, по которым установлена 1 внутридолжностная категория	25900
	4 ПКУ	Должности первого ПКУ, по которым установлено производное должностное наименование «ведущий»	27568
		Помощник директора, помощник руководителя	27568
	5 ПКУ	Заместитель главного бухгалтера	29754

4.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
	1 ПКУ	Начальник сектора, начальник отдела (НОО, отдел кадров, АХО, РСО и т.д.)	32067
	2 ПКУ	Главный энергетик	33559
5.	Должности, не включенные в ПКГ		
		Редактор	25100
		Ведущий библиотекарь, ведущий специалист РСО	26528
		Ведущий редактор	27568

Размеры окладов рабочих ИАП РАН

№ п.п.	ПКГ/ ПКУ	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 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).	Оклад, руб.
1.	ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
	1 ПКУ	1 разряд	22440
		2 разряд	22600
		3 разряд	22750
	2 ПКУ	Профессии рабочих, отнесенные к 1 ПКУ, с производным наименованием "старший" (старший по смене)	22800
2.	ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
	1 ПКУ	4 разряд	22900
		5 разряд	23000
	2 ПКУ	6 разряд	23100
		7 разряд	23200
	3 ПКУ	8 разряд	23300
	4 ПКУ	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 ПКУ настоящей ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	23350

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

**Надбавки за работу со сведениями,
составляющими государственную тайну.**

За работу со сведениями, составляющими государственную тайну, на период действия допуска к этим сведениям, устанавливается надбавка к окладу в размере:

1. В зависимости от степени секретности:

- «совершенно секретно» -30-50%;
- «секретно» с проведением проверочных мероприятий – 10-15%;
- «секретно» без проведения проверочных мероприятий – 5-10%.

2. В зависимости от стажа работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны:

- при стаже работы от 1 до 5 лет – 10%;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 15%;
- при стаже работы от 10 лет и выше – 20%.

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), которая представляется в Комиссию по оплате труда до 25 декабря отчетного года. Анкета 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 25 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 проверки.

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 января года, следующего за отчетным периодом.

Алгоритм вычисления рейтинговых баллов.

1. Рейтинговые баллы за участие в конференциях, форумах, ассамблеях, семинарах и других программных мероприятиях (учитывается не более 5 мероприятий).

1.1. Обязательными условиями является публикация материалов в печати либо размещение на сайте, а также наличие у сотрудника аффилиации ИАП РАН.

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

1.3. Рейтинговый балл вычисляется по следующей формуле:

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

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 Российской Федерации; участие в конференциях любого уровня с устным или приглашенным докладом по видеоконференц связи.

$C_1 = 3$ – 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.

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

2.1. Обязательным условием является наличие у сотрудника аффилиации ИАП РАН.

2.2. К публикациям, учитываемым в данном разделе, не относятся публикации типа «тезисы» (Conference Paper) и «исправления» (Erratum). Полноценные статьи, подготовленные по материалам конференций, имеющие объем свыше трех страниц, прошедшие рецензирование и опубликованные в научных журналах, индексируемых российскими и/или международными базами данных (РИНЦ, WoS, Scopus), а также в специальных версиях таких журналов подлежат учету в данном разделе.

2.3. Рейтинговые баллы за публикации вычисляются по следующей формуле:

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

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:

K1*	K1	K2	K3	K4	K	R	V	НП
40	20	10	5	2,5	1	1	0,3	2,5

K1* - публикации в журналах, входящих в Белый список научных журналов (<https://journalrank.rcsi.science/ru/>), имеющих показатель SJR ≥ 1 в Белом списке или по данным Scimago Journal Ranking (<https://www.scimagojr.com/journalrank.php>)

K1, K2, K3, K4 – уровень журнала в Белом списке научных журналов, для журналов, входящих в Белый список;

K – публикации в изданиях без уровня, но входящих в Белый список научных журналов;

R – публикации в журналах из ядра РИНЦ, не входящих в Белый список научных журналов

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:

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

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 и научно-исследовательских институтов;

$C_3 = 5$ – 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 Web of Science, Scopus или РИНЦ (выбирается наибольшее) определяется следующим образом: для молодых ученых возрастом до 35 лет (включительно)

$$R_4 = \begin{cases} 1, & \text{если } h \geq 2 \\ 2, & \text{если } h \geq 6 \end{cases}$$

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

$$R_4 = \begin{cases} 1, & \text{если } h \geq 5 \\ 2, & \text{если } h \geq 11 \end{cases}$$

для сотрудников со степенью доктора наук

$$R_4 = \begin{cases} 1, & \text{если } h \geq 8 \\ 2, & \text{если } h \geq 16 \end{cases}$$

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 или защиты должен 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 или защиты должен 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. 1) Коэффициенты за тип доклада: стендовый доклад - 1; устный доклад на конференции в РФ очно или по видеосвязи на конференции любого уровня - 2; устный доклад на конференции за рубежом - 3; пленарный/приглашенный доклад на конференции за рубежом – 4

2) В таблице указываются сведения обо всех докладах на конференциях, рейтинговый балл подсчитывается по сумме баллов не более чем за 5 докладов.

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: K1 (SJR ≥ 1) - 40; K1 - 20; K2 - 10; K3 - 5; K4 - 2.5; журнал из Белого списка 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 ≥ 2 - 1 балл; индекс Хирша ≥ 6 - 2 балла

Сотрудник без степени или кандидат наук: индекс Хирша ≥ 5 - 1 балл; индекс Хирша ≥ 11 - 2 балла

Доктор наук: индекс Хирша ≥ 8 - 1 балл; индекс Хирша ≥ 16 - 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 или защиты 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				

ИТОГО личный рейтинг

Должность
Согласовано

ФИО
Дата

**Размеры надбавок к должностным окладам научных работников
при наличии ученой степени**

Ученая степень	Размер надбавки, руб.
Кандидат наук	3000
Доктор наук	7000