

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профсоюзного комитета
Института истории, археологии и
этнографии Дагестанского научного
центра РАН

Э.С. Ахмедов

« ____ » _____ 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ

Врио директора Института истории,
археологии и этнографии Дагестанского
научного центра РАН

М.А. Мусаев

« ____ » _____ 2016 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
НАУКИ ИНСТИТУТ ИСТОРИИ, АРХЕОЛОГИИ И ЭТНОГРАФИИ
ДАГЕСТАНСКОГО НАУЧНОГО ЦЕНТРА
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК,
ПОДВЕДОМСТВЕННОГО ФЕДЕРАЛЬНОМУ АГЕНТСТВУ НАУЧНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ**

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт истории, археологии и этнографии Дагестанского научного центра Российской академии наук (далее – Институт), разработано на основе "Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций", утвержденного Приказом ФАНО России от 15.04.2016, N 16н. и, регулирует порядок оплаты труда работников Института за счет всех источников финансирования.

2. Система оплаты труда работников Института устанавливается Коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами Института о выплатах социального характера или Коллективным договором.

5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Института как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников учреждений, занятых 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 по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, 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 трудовым законодательством Российской Федерации.

7. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в

соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

8. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объемов бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

9. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных и автономных учреждениях;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных и автономных учреждениях;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением комиссии;
- 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).

10. Размеры окладов (должностных окладов) работников Института, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утверждаемых в установленном порядке.

В случае если должности служащих, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются по ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам/квалификационным уровням приведены в Приложении N 1 к настоящему Положению.

11. 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.

Минимальные размеры окладов по разрядам выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих приведены в приложении N 2 к настоящему Положению.

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

13. Работникам Института устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

13. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам Института устанавливаются выплаты компенсационного характера.

14. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным 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; Российская газета, 2008, N 30), 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; Российская газета, 2009, N 15), от 17 сентября 2010 г. N 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный N 18714; Российская газета, 2010, N 237) 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; Российская газета, 2014, N 118), работникам Института могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

в) 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);

г) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

15. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными, опасными и особыми 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.

16. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников Института применяются:

а) районные коэффициенты;

б) коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях;

в) коэффициенты за работу в высокогорных районах;

г) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока.

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

17. 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.

18. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации. (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; N 30, ст. 3014, ст. 3033; 2003, N 27, ст. 270; 2004, N 18, ст. 1690; N 35, ст. 3607; 2005, N 1, ст. 27; N 13, ст. 1209; N 19, ст. 1752; 2006, N 27, ст. 2878; N 41, ст. 4285; N 52, ст. 5498; 2007, N 1, ст. 34; N 17, ст. 1930; N 30, ст. 3808; N 41, ст. 4844; N 43, ст. 5084; N 49, ст. 6070; 2008, N 9, ст. 812; N 30, ст. 3613; N 52, ст. 6235, ст. 6236; 2009, N 1, ст. 17, ст. 21; N 19, ст. 2270; N 29, ст. 3604; N 30, ст. 3732, ст. 3739; N 46, ст. 5419; N 48, ст. 5717; N 50, ст. 6146; 2010, N 31, ст. 4196; N 52, ст. 7002; 2011, N 1, ст. 49; N 25, ст. 3539; N 27, ст. 3880; N 30, ст. 4586, ст. 4590, ст. 4591, ст.

4596; N 45, ст. 6333, ст. 6335; N 48, ст. 6730, ст. 6735; N 49, ст. 7015, ст. 7031; N 50, ст. 7359; N 52, ст. 7639; 2012, N 10, ст. 1164; N 14, ст. 1553; N 18, ст. 2127; N 31, ст. 4325; N 47, ст. 6399; N 50, ст. 6954, ст. 6957, ст. 6959; N 53, ст. 7605; 2013, N 14, ст. 1666, ст. 1668; N 19, ст. 2322, ст. 2326, ст. 2329; N 23, ст. 2866, ст. 2883; N 27, ст. 3449, ст. 3454, ст. 3477; N 30, ст. 4037; N 48, ст. 6165; N 52, ст. 6986; 2014, N 14, ст. 1542, ст. 1547, ст. 1548; N 19, ст. 2321; N 23, ст. 2930; N 26, ст. 3405; N 30, ст. 4217; N 45, ст. 6143; N 48, ст. 6639; N 49, ст. 6918; N 52, ст. 7543, ст. 7554; 2015, N 1, ст. 10, ст. 42, ст. 72; N 14, ст. 2022; N 18, ст. 2625; N 24, ст. 3379; N 27, ст. 3991, ст. 3992; N 29, ст. 4356, ст. 4359, ст. 4363, ст. 4368; 41, ст. 5639; 2016, N 1, ст. 11; ст. 54) (далее - Трудовой кодекс 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" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, N 30, ст. 3640).

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет повышения оплаты труда за работу в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника учреждения на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам Института устанавливается Коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

20. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

21. В целях поощрения работников Института за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 818 (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный N 11080; Российская газета, 2008, N 28), 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; Российская газета, 2009, N 15) и от 17 сентября 2010 г. N 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный N 18714; Российская газета, 2010, N 237), работникам Института устанавливаются 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.

22. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, могут направляться Институту на выплаты стимулирующего характера. Рекомендуемый объем средств на указанные выплаты составляет не менее 30% средств на оплату труда, формируемых за счет средств федерального бюджета.

23. Решения о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются Институтом самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников.

24. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением об оплате труда учреждения, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены.

25. Для научных работников Института стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда, при этом учитывается:

- трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых Институтом научно-исследовательских работ (в составе временных творческих коллективов);

- участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также участие в семинарах, проводимых учреждением, выступления по поручению руководства Института на конференциях и симпозиумах;

- публикационную активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;

- публикации по профилю научной деятельности учреждения монографий, книг и учебников;

- осуществляемое по поручению руководства Института наставничество, научное руководство аспирантами;

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами;

- непосредственное участие в выполнении грантов, конкурсах, договорах гражданско-правового характера, экспериментальных группах и других приносящих доход мероприятиях;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, грантов государственных научных фондов;

- наличие объектов интеллектуальной собственности, патентов на них;

- участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения;

- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

- использование новых эффективных технологий в процессе работы;

- успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа);

- достижения в инновационной деятельности учреждения;

- выполнение особо важных и срочных работ.

Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера научным работникам и руководителям Института устанавливаются в соответствии «Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера, обеспечивающих повышение результативности деятельности научных работников и руководителей Института истории, археологии и этнографии ДНЦ РАН» (Приложение 3).

26. Для работников Института, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда за особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения); выполнение особо важных и срочных работ.

Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам Института осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих устанавливаются в соответствии «Положением о порядке и условиях установления выплат

стимулирующего характера, обеспечивающих повышение результативности деятельности научно-технических работников, работников, занимающим должности служащих и работников рабочих профессий» (Приложение 4).

27. Порядок и условия осуществления премиальных выплат по итогам работы работникам и руководителям Института устанавливаются в соответствии с «Положением о порядке и условиях премиальных и разовых выплат работникам и руководителям» (Приложение 5).

28. При установлении выплат стимулирующего характера работникам учитывается:

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

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

29. Конкретный размер стимулирующей выплаты определяется в абсолютном размере.

V. Условия оплаты труда директора Института, его заместителей, главного бухгалтера

30. Условия оплаты труда директора Института определяются 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 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 16, ст. 1958).

31. Размер должностного оклада директора Института определяется Федеральным агентством научных организаций в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и отражается в трудовом договоре, либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

32. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30% ниже должностных окладов директора приказами по Институту.

33. Выплаты стимулирующего характера директору Института выплачиваются по решению Федерального агентства научных организаций с учетом достигнутых показателей эффективности деятельности Института и его руководителя.

34. Директору Института устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III настоящего Положения в зависимости от условий труда.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Положению
об оплате труда работников ФГБУН
«Институт истории, археологии и этнографии
Дагестанского научного центра
Российской академии наук»

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

Профессиональная квалификационная группа и квалификационный уровень	Размер должностного оклада, рублей
1. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня¹	
4 квалификационный уровень: лаборант-исследователь	10782
старший лаборант-исследователь	12686
2. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень: младший научный сотрудник	14589
младший научный сотрудник со степенью кандидата наук;	17589
научный сотрудник;	16743
научный сотрудник со степенью кандидата наук	19743
2 квалификационный уровень: старший научный сотрудник;	19280
старший научный сотрудник со степенью кандидата наук;	22280
старший научный сотрудник со степенью доктора наук	26280
3 квалификационный уровень: ведущий научный сотрудник со степенью кандидата наук;	25199
ведущий научный сотрудник со степенью доктора наук;	29199
заведующий научно-исследовательским сектором, входящим в состав научно-исследовательского отдела, со степенью кандидата наук;	28496
заведующий научно-исследовательским сектором, входящим в состав научно-исследовательского отдела, со степенью доктора наук	32496
4 квалификационный уровень: главный научный сотрудник со степенью кандидата наук;	28496
главный научный сотрудник со степенью доктора наук;	32496
ученый секретарь института, заведующий научно-исследовательским отделом:	
со степенью кандидата наук;	28496
со степенью доктора наук	32496
научный руководитель института ²	44309

¹Квалификационные уровни и группы должностей применены в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 03.07.2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок».

² В соответствии с Уставом Института (См. Изменения в Уставе ФГБУН ИИАЭ ДНЦ РАН, утвержденные 16.06.2015 г., №321).

Профессиональная квалификационная группа и квалификационный уровень	Размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»³	
1 квалификационный уровень: кассир; секретарь; водитель; чертежник	10782 10782 10782 10782
2 квалификационный уровень: старший кассир	12686
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: лаборант; техник; секретарь руководителя; художник	10782 12686 12686 12686
2 квалификационный уровень: старший техник; старший лаборант; заведующий хозяйством; старший художник; хранитель музейных ценностей (фонда рукописей); заведующий архивом; заведующий фотолaborаторией; заведующий музеем	12686 12686 12686 13557 13557 15857 16490 16743
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень: инженер-программист (программист); специалист по кадрам; бухгалтер	12686 12686 12686
4 квалификационный уровень: ведущий инженер-программист (программист); ведущий специалист по кадрам; ведущий бухгалтер	14589 14589 14589
5 квалификационный уровень: помощник директора	17759
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень: заместитель директора по общим вопросам	19743

³ Квалификационные уровни и группы должностей применены в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих»

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня»⁴	
4 квалификационный уровень: Ответственный секретарь Главный редактор	22280 26280
Профессиональная квалификационная группа «Профессиональная квалификационная группа должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов третьего уровня»⁵	
2 квалификационный уровень: художник-реставратор	14589
5 квалификационный уровень: художник-реставратор архивных документов высшей категории	16743

Размеры должностных окладов директора, заместителя директора, главного бухгалтера – см. раздел V, п.п. 31,32.

⁴ Квалификационные уровни и группы должностей применены в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 18 июля 2008 г. N 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации».

⁵ Квалификационные уровни и группы должностей применены в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от от 25 марта 2013 г. № 119н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов».

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению
об оплате труда работников ФГБУН
«Институт истории, археологии и этнографии
Дагестанского научного центра
Российской академии наук»

**Размеры окладов по разрядам выполняемых работ
в соответствии с Единым тарифно-квалификационным
справочником работ и профессий рабочих**

№ п/п	Разряд выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Размер оклада, рублей
1.	1 разряд	5554
2.	2 разряд	6110
3.	3 разряд	6943
4.	4 разряд	8053
5.	5 разряд	8701
6.	6 разряд	9256
7.	7 разряд	9534
8.	8 разряд	9812

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению
об оплате труда работников ФГБУН
«Институт истории, археологии и этнографии
Дагестанского научного центра
Российской академии наук»

Положение о Порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера, обеспечивающих повышение результативности деятельности научных работников и руководителей Института истории, археологии и этнографии ДНЦ РАН

I. Общие положения

1.1. Выплаты по окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного характера за счет средств фонда оплаты труда являются обязательными. Выплаты стимулирующего характера производятся после обязательных выплат в пределах имеющихся средств на оплату труда с учетом п.22 «Положения об оплате труда работников ИИАЭ ДНЦ РАН».

1.2. Стимулирующие выплаты носят индивидуальный характер и устанавливаются научным работникам и руководителям Института в конкретном размере на определенный срок в виде доплаты или надбавки к должностному окладу по результатам работы за соответствующий период.

1.3. Выплата стимулирующих надбавок заместителю директора и ученому секретарю устанавливаются руководителем учреждения в размере от 30 до 70% их должностного оклада.

1.4. В Институте предусмотрена ежемесячная персональная надбавка в размере 15% к окладу, выплачиваемая молодым специалистам⁶ в течение трех лет после даты заключения трудового договора.

1.5. Выплаты стимулирующего характера, в силу их временного характера и сложной системы подсчета регулируются локальными нормативными актами и не отображаются в трудовом договоре.

1.6. Стимулирующие надбавки научным работникам устанавливаются на основе расчета индивидуальных показателей результативности научной деятельности (далее – ПРНД) научных работников.

1.7. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются при достижении показателей эффективности труда на срок, не превышающий одного года, и учитывают результаты научной деятельности за два предыдущих года.

1.8. Стимулирующие выплаты определяются исходя из суммы баллов, начисляемых за: выполнение работником своих должностных обязанностей на высоком научном и профессиональном уровне в соответствующий период; опубликованные монографии, статьи, тезисы докладов; доклады на научных конференциях, являющихся результатом выполнения бюджетных научно-исследовательских работ (далее – НИР); руководство защитившимися соискателями ученой степени; подготовку и проведение мероприятий, выполнение порученной работы и за иные виды деятельности, связанные с обеспечением рабочего процесса и уставной деятельности Института.

1.9. Фонд стимулирующих выплат для научных работников и руководителей (далее – Фонд) Института является частью фонда оплаты труда. Средства Фонда используются для установления надбавок стимулирующего характера, выплачиваемых ежемесячно или с иной

⁶ Согласно статье 70 Трудового кодекса Российской Федерации молодой специалист – «лицо, окончившее образовательное учреждение начального, среднего и высшего профессионального образования, имеющее государственную аккредитацию, и впервые поступающее на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения».

периодичностью, и премиальных выплат в примерном соотношении: 80% – надбавки стимулирующего характера; 20% – премиальные выплаты.

1.10. Часть Фонда, предназначенная для выплат надбавок стимулирующего характера научным работникам, распределяется пропорционально их индивидуальным ПРНД научных работников.

1.11. Индивидуальные ПРНД научных работников являются суммой баллов, определяемых в соответствии с нижеприведенной методикой.

II. Определение индивидуальных ПРНД научных работников.

2.1. Начисление баллов за научные публикации.

2.1.1. За монографии, учебники и словари устанавливается балл, равный объему монографии в авторских листах (округляется до десятых), умноженному на 2 (два). Авторский лист равен 40000 печатных знаков с учетом знаков препинания, цифр, пробелов.

2.1.2. За сборники документов устанавливается балл, равный объему в авторских листах (округляется до десятых), умноженному на 1 (один).

2.1.3. За каталоги устанавливается балл, равный объему в авторских листах (округляется до десятых), умноженному на 1,5 (полтора).

2.1.4. За вводную или вступительную статью, научно-справочный аппарат и примечания в сборниках документов объемом до 4 авторских листов начисляется балл в соответствии с пунктом 2.1.9. При объеме вводной или вступительной статьи, научно-справочного аппарата и примечаний в сборниках документов более 4 авторских листов начисляется балл в соответствии с пунктом 2.1.1.

2.1.5. При наличии соавторов монографии, учебника, сборника документов, каталога и словаря балл делится на общее количество авторов. Если указаны авторы соответствующих разделов, то определяется индивидуальный балл каждого автора в соответствии с объемом выполненной работы. Не учитываются стереотипные переиздания. Балл за переработанные издания устанавливается пропорционально объему нового материала, что определяется решением Ученого совета по рекомендации Комиссии по премиям и надбавкам, также как и включение конкретных трудов в расчет индивидуальных ПРНД. Издания, не имеющие шифра ISBN и не включенные в РИНЦ, в расчет ПРНД не принимаются. В расчет ПРНД также не принимаются труды, не имеющие грифа Института или во вводной части которых не указано, что они подготовлены в рамках НИР Института.

2.1.6. За статьи, опубликованные в изданиях индексируемых в международных индексах цитирования (Web of Science и Scopus) устанавливается балл равный 20 (двадцати). При наличии соавторов балл делится на общее количество авторов. Начисление баллов не зависит от объема статьи.

2.1.7. За публикации в периодических изданиях из соответствующего Перечня⁷ Высшей аттестационной комиссии при Министерстве образования и науки Российской Федерации (далее – ВАК) начисляется балл: равный 6 (шести) за статью объемом до 0,5 (половины) авторского листа; равный 8 (восемью) за статью объемом от 0,5 (половины) до 1 (одного) авторского листа; равный 10 (десяти) за статью объемом более 1 (одного) авторского листа. При наличии соавторов балл делится на общее количество авторов.

2.1.8. За публикации в Вестнике Дагестанского научного центра и Вестнике Института истории, археологии и этнографии устанавливается балл: равный 3 (трем) за статью объемом до 0,5 (половины) авторского листа; равный 5 (пяти) за статью объемом от 0,5 (половины) до 1 (одного) авторского листа; равный 7 (семи) за статью объемом более 1 (одного) авторского листа. При наличии соавторов балл делится на общее количество авторов.

2.1.9. За публикации в изданиях (журналах, сборниках статей и материалах конференций),

⁷ Перечень российских рецензируемых научных журналов, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученых степеней доктора и кандидата наук.

включенных в РИНЦ, начисляется балл: равный 2 (двум) за статью объемом до 0,5 (половины) авторского листа; равный 4 (четырем) за статью объемом от 0,5 (половины) до 1 (одного) авторского листа; равный 6 (шести) за статью объемом более 1 (одного) авторского листа.

2.1.10. За издание исторической карты собственной разработки начисляется балл равный 10 (десяти). При наличии соавторов балл делится на общее количество авторов.

2.1.11. За издание тезисов доклада начисляется 0,5 (половина) балла. При наличии соавторов балл делится на общее количество авторов.

2.1.12. За два года при начислении баллов учитывается не более 12 изданий, перечисленных в пунктах 2.1.1.–2.1.3., 2.1.5–2.1.10. В случае если за два года издано более 12 изданий, перечисленных в пунктах 2.1.1.–2.1.3., 2.1.5–2.1.6. то они учитываются все.

2.1.13. За работу ответственного редактора монографии, учебника, сборника документов, сборника материалов конференции, сборника статей, каталога и словаря устанавливается балл, равный объему в печатных листах (округляется до десятых), умноженному на 0,2 (два десятых).

2.1.14. За работу составителя сборника материалов конференции, сборника статей устанавливается балл равный объему в печатных листах (округляется до десятых), умноженному на 0,1 (одна десятая).

2.2. Начисление баллов за участие в конференциях (в том числе симпозиумах, съездах), семинарах, круглых столах.

2.2.1. За устный доклад на международной конференции и семинаре вне пределов Российской Федерации устанавливается балл равный 6 (шести).

2.2.2. За устный доклад на международной конференции и семинаре в пределах РФ устанавливается балл равный 4 (четырем).

2.2.3. За устный доклад на российской конференции и семинаре устанавливается балл равный 3 (трем).

2.2.4. За устный доклад на региональной конференции и семинаре устанавливается балл равный 2 (двум).

2.2.5. За участие в круглом столе устанавливается балл равный 1 (одному).

2.2.6. За два года при начислении баллов учитывается не более 12 (двенадцати) конференций, семинаров, круглых столов, перечисленных в пунктах 2.2.1–2.2.5.

2.2.7. При наличии соавторов балл за доклад делится на количество авторов доклада. Сумма баллов каждого автора округляется до десятых. Включение конкретных конференций в расчет индивидуальных ПРНД определяется решением Ученого совета по рекомендации Комиссии по премиям и надбавкам.

2.2.8. Начисление баллов за участие в конференциях (в том числе симпозиумах, съездах), семинарах, круглых столах, производится только при очном участии.

2.3. Начисление баллов за подготовку научных кадров и содействие развитию науки.

2.3.1. За разработку нового учебно-методического комплекса, читаемого впервые, устанавливается балл равный 10 (десяти) за каждый семестр курса. За доработку учебно-методического комплекса, включающего введение нового актуального материала, устанавливается балл равный 3 (трем). Включение конкретных учебно-методических комплексов в расчет индивидуальных ПРНД принимается решением Ученого совета по рекомендации Комиссии по премиям и надбавкам.

2.3.2. За научное руководство соискателем ученой степени, защитившим кандидатскую диссертацию, устанавливается балл равный 15 (пятнадцати).

2.3.3. За научное руководство дипломной магистерской работой устанавливается балл равный 3 (трем).

2.3.4. За научное руководство дипломной бакалаврской работой устанавливается балл равный 1 (одному).

- 2.3.5. За подготовку отзыва ведущей организации на диссертацию, а также оппонирование при защите кандидатской и докторской диссертации устанавливается балл равный 5 (пяти).
- 2.3.6. За защиту диссертации на соискание ученой степени кандидата наук устанавливается балл равный 15 (пятнадцати).
- 2.3.7. За защиту диссертации на соискание ученой степени доктора наук устанавливается балл равный 25 (двадцати пяти).
- 2.3.8. За работу в качестве члена редакционной коллегии и редакционного совета журналов Вестник Дагестанского научного центра и Вестник Института истории, археологии и этнографии с рецензированием статей, поступивших в редакцию, устанавливается балл равный 5 (пяти).
- 2.3.9. За работу в качестве члена редакционной коллегии и редакционного совета журналов, включенных в базы данных Web of Science и Scopus, устанавливается балл равный 3 (трем).
- 2.3.10. За работу в качестве члена редакционной коллегии и редакционного совета журналов, включенных в Перечень ВАК (текущий), устанавливается балл равный 1 (одному).

2.4. Начисление баллов за популяризацию науки и научных знаний.

- 2.4.1. За публикацию научно-популярных статей начисляется балл равный 1 (одному). При наличии соавторов балл делится на общее количество авторов. При начислении баллов учитывается не более 15 научно – популярных статей в газетах и журналах.
- 2.4.2. За участие в телевизионной передаче, посвященной научным, образовательным, культурным вопросам, интервью, в том числе в рамках новостного сюжета, устанавливается балл равный 1 (одному). При начислении баллов учитывается не более 5 выступлений по телевидению.
- 2.4.3. За публикацию статьи в Интернет устанавливается балл равный 1 (одному). При наличии соавторов балл делится на общее количество авторов. Не учитываются статьи, которые уже опубликованы в печатном издании.

2.5. Начисление баллов за общественную работу, связанную с реализацией научных планов Института, а также за иную научную и научно-организационную работу, связанную с уставной деятельностью Института.

- 2.5.1. За организацию и проведение международной конференции (симпозиума, съезда) устанавливается балл равный 5 (пяти) председателю организационного комитета, равный 3 (трем) секретарю организационного комитета, равный 1 (одному) членам организационного комитета.
- 2.5.2. За организацию и проведение российской или региональной конференции (симпозиума, съезда) устанавливается балл равный 3 (трем) председателю организационного комитета, равный 2 (двум) секретарю организационного комитета, равный 1 (одному) членам организационного комитета.
- 2.5.3. За организацию и проведение научного семинара в Институте устанавливается балл равный 5 (пяти).
- 2.5.4. За подготовку материалов для федеральных и региональных органов законодательной и исполнительной власти устанавливается балл равный 1 (одному).
- 2.5.5. За подготовку археологического отчета о проведенных раскопках устанавливается балл равный 2 (двум) за каждый печатный лист. Каждые 20 (двадцать) образцов иллюстративного материала приравниваются к авторскому листу.
- 2.5.6. За работу в качестве члена Профессионального комитета Института устанавливается балл равный 2 (двум), в качестве председателя Профессионального комитета – равный 5 (пяти).
- 2.5.7. За работу в качестве члена постоянной или разовой комиссии Института или правительственной комиссии, комиссии министерства в сфере науки, культуры и образования устанавливается балл равный 1 (одному), в качестве председателя – равный 2 (двум).

2.5.8. За работу руководителя научно-методологических семинаров Института устанавливается балл равный 5 (пяти), при условии проведения не менее пяти семинаров в год.

2.5.9. За работу члена Ученого совета Института устанавливается балл равный 10 (десяти), председателя Ученого совета – равный 15 (пятнадцати).

2.5.10. За работу члена диссертационного совета (при Институте или другом научном, научно-образовательном учреждении) устанавливается балл равный 5 (пяти).

2.6. Дополнительные параметры начисления баллов.

2.6.1. Общая сумма индивидуальных баллов каждого научного работника старше 35 лет умножается на коэффициент в соответствии с Индексом Хирша по данным Российского индекса научного цитирования (РИНЦ) без учета самоцитирования: при Индексе Хирша без учета самоцитирования от 0 до 2 включительно – коэффициент равен 1; при Индексе Хирша без учета самоцитирования от 3 до 4 включительно – коэффициент равен 1,1; при Индексе Хирша без учета самоцитирования от 5 до 6 включительно – коэффициент равен 1,2; при Индексе Хирша без учета самоцитирования от 7 до 8 включительно – коэффициент равен 1,3; при Индексе Хирша без учета самоцитирования от 9 до 10 включительно – коэффициент равен 1,4; при Индексе Хирша без учета самоцитирования от 11 до 12 включительно – коэффициент равен 1,5; при Индексе Хирша без учета самоцитирования от 13 до 14 включительно – коэффициент равен 1,6; при Индексе Хирша без учета самоцитирования от 15 до 16 включительно – коэффициент равен 1,7; при Индексе Хирша без учета самоцитирования от 17 до 18 включительно – коэффициент равен 1,8; при Индексе Хирша без учета самоцитирования от 19 до 20 включительно – коэффициент равен 1,9; при Индексе Хирша без учета самоцитирования от 21 и выше – коэффициент равен 2.

2.6.2. Сумма индивидуальных баллов научных работников младше 35 лет имеет коэффициент 2, если они являются кандидатами наук, и коэффициент 1,5, если они не являются кандидатами наук. Сумма индивидуальных баллов докторов наук младше 40 лет имеет коэффициент 2.

2.6.3. Результаты научной деятельности учитываются в индивидуальном ПРНД научного работника при условии, если они соответствуют требованиям трудового договора и/или должностной инструкции и/или иного документа, определяющего тематику и содержание выполняемых им работ (исследований).

2.6.4. При учете индивидуального ПРНД научных работников, работающих не на полную ставку, в расчет принимаются только те результаты, которые получены в процессе работы в Институте и при обязательном указании наименования Института как места работы (в частности в публикациях, при участии в работе конференций и т.д.).

III. Процедура назначения надбавок стимулирующего характера

3.1. Для начисления надбавок стимулирующего характера каждый научный работник индивидуально заполняет заявку соответствующей формы (См. Приложение) и подает руководителю подразделением Института, который проверяет их на предмет соответствия.

3.2. Руководители подразделений подают заявки в Комиссию по премированию и надбавкам. Заявки рассматриваются Комиссией по премированию и надбавкам и представляются на обсуждение Ученого совета Института.

3.3. Решение Ученого совета оформляется в виде специального положения и учитывается директором Института при утверждении сумм выплат стимулирующего характера.

3.2. Все решения руководителей организации и Ученого совета, касающиеся реализации процедуры назначения стимулирующих выплат, включая общие размеры Фонда и его долей, процедуру расчетов, список учтенных параметров, а также соответствующие приказы по Институту, должны предоставляться для ознакомления всем работникам в установленном порядке.

3.3. При отсутствии поступления соответствующих средств на счёт ИИАЭ ДНЦ РАН для

оплаты труда из федерального бюджета и иных источников финансирования, все стимулирующие выплаты за счет отсутствующего источника финансирования могут быть уменьшены, приостановлены или отменены на определенный срок руководителем учреждения.

3.4. В случае нарушения «Кодекса этики и служебного поведения работников ИИАЭ ДНЦ РАН», выплата стимулирующих надбавок может быть прекращена в индивидуальном порядке на определенный срок по решению директора Института.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Положению
об оплате труда работников ФГБУН
«Институт истории, археологии и этнографии
Дагестанского научного центра
Российской академии наук»

Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера, обеспечивающих повышение результативности деятельности научно-технических работников, работников, занимающих должности служащих и работников рабочих профессий

1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

2. Выплаты стимулирующего характера носят индивидуальный характер и осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда, формируемого за счет средств всех источников финансирования. Установление, отмена выплат стимулирующего характера, изменение их размеров и сроков действия является компетенцией руководителя учреждения.

4. Выплаты по окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного характера за счет средств фонда оплаты труда являются обязательными. Выплаты стимулирующего характера производятся после обязательных выплат в пределах имеющихся средств на оплату труда.

5. Выплаты стимулирующего характера научно-техническим работникам, работникам, занимающим должности служащих и работникам рабочих профессий (далее – работникам), участвующим в управлении и проведении предусмотренных проектами, заданиями, договорами, грантами и других, соответствующих Уставу учреждения работ, устанавливаются в целях повышения их вклада в организацию и проведение исследований, содержание и развитие его материально-технической базы.

6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения на определенный срок, в виде надбавки в абсолютном размере по результатам работы за соответствующий период и за высокие достижения в профессиональной деятельности. Выплаты стимулирующего характера также могут осуществляться ежеквартально.

7. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения за:

- участие в выполнении особо важных и срочных работ, в т.ч. важных исследований по государственным программам и проектам в рамках программы фундаментальных научных исследований;

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- участие в работах, обеспечивающих содержание и развитие материально-технической базы учреждения;

- выполнение дополнительного объема работ, связанного с обеспечением, в т.ч. организационно-финансовым и техническим, исследований по хозяйственным договорам (соглашениям, контрактам), грантам российских и международных фондов на проведение исследований, разработок и др. работ, предусмотренных уставом учреждения;

- своевременное и качественное выполнение работ, в т.ч. связанное с уставной деятельностью Института;

- увеличенный объем работ;

- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

- добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей.

8. Размер надбавки работникам, состоящим в штате научных структурных

подразделений, может быть установлен руководителем Института по представлению руководителя подразделения исходя из степени участия работника в выполнении заданий научных исследований.

9. Выплаты стимулирующего характера, в силу их временного характера регулируются локальными нормативными актами и не отображаются в трудовом договоре.

10. При отсутствии поступления соответствующих средств на счёт ИИАЭ ДНЦ РАН для оплаты труда из федерального бюджета и иных источников финансирования, все стимулирующие выплаты за счет отсутствующего источника финансирования могут быть уменьшены, приостановлены или отменены на определенный срок руководителем учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5
к Положению
об оплате труда работников ФГБУН
«Институт истории, археологии и этнографии
Дагестанского научного центра
Российской академии наук»

Положение о порядке и условиях премиальных и разовых выплат работникам и руководителям

1. Премииальные выплаты научным работникам и руководителям устанавливаются по итогам выполняемой работы. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения, а также заместителя директора и ученого секретаря, и оформляется приказом по учреждению.

2. При премировании за премируемый период учитывается:

- своевременное и качественное исполнение научными работниками своих должностных обязанностей;
- достижение высоких научных результатов;
- качество и эффективность исследований по результатам сдачи работы (по завершении работы, этапа);
- разработка эффективных инициативных предложений по совершенствованию научной деятельности;
- участие в организации и проведении научных мероприятий (конференций, выставок и т.д.).

Премииальные выплаты устанавливаются в абсолютном значении.

3. Премирование научно-технических работников, работников, занимающих должности служащих и работников рабочих профессий производится по итогам работы за своевременное и качественное исполнение своих должностных обязанностей.

4. Разовые выплаты сотрудникам Института в размере до половины должностного оклада производятся в связи с юбилейными датами. Юбилейной датой считается 60, 65 лет со дня рождения и далее кратное пяти.

5. В учреждении выплачиваются разовые выплаты в размере минимальной оплаты труда (МРОТ), за государственные награды и прочие награждения (почетные звания и почетные грамоты Российской Федерации и Республики Дагестан).

6. Доля средств на выплату премий от фонда стимулирующего характера, предназначенного для научных сотрудников и в целом по Институту, определяется руководителем Института.