

Председатель профсоюзного комитета
ИОС УрО РАН, с.н.с., к.х.н.


/А.Ю. Вигоров/
08.09.2025

Директор ИОС УрО РАН,
д.х.н., проф. РАН


/Е.В. Вербицкий/
08.09.2025

ПОЛОЖЕНИЕ

Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института органического синтеза им. И.Я. Постовского Уральского отделения Российской академии наук о порядке и условиях применения выплат стимулирующего характера научным работникам и вспомогательному персоналу

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - Стимулирующие выплаты научным работникам и вспомогательному персоналу.
2. Выплаты за качество выполняемых работ:
 - Стимулирующие выплаты научным сотрудникам за эффективность и качество труда.
3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.
4. Премияльные выплаты по итогам работы:
 - Рейтинговые стимулирующие выплаты ПРНД по итогам работы за год;
 - Премияльные выплаты за победу в конкурсе научно-исследовательских работ.

Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет финансового обеспечения учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условиях их осуществления устанавливаются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

В целях поощрения работников могут устанавливаются премии по иным основаниям (в том числе в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам и праздникам) в размере 10 000 рублей в пределах экономии фонда оплаты труда.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением, коллективным договором, локальными нормативными актами. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

1. Стимулирующие выплаты научным работникам и вспомогательному персоналу.

Стимулирующие выплаты научным работникам и вспомогательному персоналу устанавливаются:

- за повышенную интенсивность и результативность труда по итогам работы (за месяц, квартал, год) и выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за выбранный период за успешное выполнение планов НИР и других работ исследовательского характера;
- за выполнение дополнительных научно-организационных обязанностей;
- за работу в области интеграции науки и образования, назначаемые научным работникам, активно содействующим образовательной деятельности;
- за выполнение приоритетных работ молодыми учеными по важнейшим направлениям исследований.

Средства, предусматриваемые в учреждении на выплату стимулирующих выплат, распределяются между его научными работниками пропорционально их индивидуальным показателям.

Стимулирующие выплаты за выполнение текущих работ устанавливаются на основании приказа по учреждению, а размеры для конкретного работника определяются, исходя из объема и значимости, выполняемых им исследований и достигнутых им лично научных и практических результатов по представлению научного руководителя соответствующего подразделения научного учреждения.

Размер стимулирующих выплат за эффективность и качество труда производится в зависимости от количества набранных баллов по результатам оценки эффективности деятельности работника по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год). Показатели эффективности приведены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

Годовой фонд на стимулирующие выплаты рассчитывается в начале года, исходя из полученного Институтом финансирования, и утверждается комиссией по установлению и распределению фонда оплаты труда и выплат стимулирующего характера в локальном нормативном акте «Распределение базового фонда оплаты труда на год».

Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, распределяются руководителем проекта.

На все установленные выплаты стимулирующего характера начисляется районный (уральский) коэффициент.

Размер стимулирующих выплат может быть снижен, а сами выплаты приостановлены или прекращены в следующих случаях:

- нарушения работником Устава, Правил внутреннего трудового распорядка Института, должностной инструкции, инструкции по охране труда, техники безопасности, противопожарной безопасности, нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- ухудшения качества работы, несвоевременного выполнения заданий, невыполнения приказов, распоряжений директора Института, наличие обоснованных жалоб сотрудников, применения к работнику дисциплинарного взыскания (замечание, выговор).

2. Стимулирующие выплаты научным сотрудникам за эффективность и качество труда.

Стимулирующие выплаты производятся по приказу директора в соответствии с Перечнем показателей эффективности деятельности научных сотрудников, которым могут устанавливаться выплаты в целях достижения целевого показателя, установленного Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». Стимулирующие выплаты научным сотрудникам устанавливаются по итогам работы (за месяц, за квартал, за год) на основании представления докладной от руководителей подразделения. Показатели и критерии эффективности содержат количественные показатели результативности труда. К количественным показателям результативности могут устанавливаться критерии качества результатов труда.

Размер стимулирующих выплат за эффективность и качество труда производятся в зависимости от количества набранных баллов по результатам оценки эффективности деятельности работника по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год). Показатели эффективности приведены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

Алгоритм расчета размеров стимулирующих выплат за эффективность и качество труда по итогам оценки деятельности работников за отчетный период:

- определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда научных сотрудников Института; определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда по подразделениям пропорционально количеству сотрудников;

- на основании показателей деятельности каждого сотрудника составляется сводный оценочный лист, отражающий суммарное количество баллов, набранных научными сотрудниками по подразделению;
- стоимость одного балла определяется путем деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда на общую сумму баллов всех сотрудников;
- сумма персональной выплаты работнику определяется путем умножения набранного им количества баллов на установленную стоимость одного балла.

3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются научным работникам и вспомогательному персоналу списочного состава в зависимости от стажа непрерывной работы в учреждении на основании данных отдела кадров с учетом следующих коэффициентов к должностному окладу:

- при выслуге лет от 5 до 10 лет устанавливается коэффициент до 0,02;
- при выслуге лет от 10 до 20 лет устанавливается коэффициент до 0,04;
- при выслуге лет свыше 20 лет устанавливается коэффициент до 0,06.

4. Рейтинговые стимулирующие выплаты ПРНД по итогам работы за год.

Рейтинговые стимулирующие выплаты устанавливаются в начале текущего календарного года на основе индивидуального рейтинга, рассчитываемого на основе показателей работы научного сотрудника за предыдущий календарный год.

Средства, предусматриваемые в учреждении на выплату рейтинговых выплат, распределяются между его научными сотрудниками пропорционально их индивидуальным рейтингам.

Объем средств, направляемых на выплату рейтинговых стимулирующих выплат, определяется директором, исходя из финансовой ситуации в институте.

Выплаты устанавливаются на срок, не превышающий одного года, и выплачиваются ежеквартально.

Выплаты устанавливаются директором с учетом рекомендаций комиссии института по установлению стимулирующих выплат (далее – Комиссия):

- пропорционально индивидуальным показателям результативности научной деятельности (ПРНД) научных работников, определяемым на основе учета результатов их работы за предыдущие два года и утвержденных Комиссией;
- руководителям института выплаты устанавливаются на общих основаниях по индивидуальному рейтингу.

Индивидуальный рейтинг формируется на основании ПРНД научного работника учреждения и является суммой баллов, определяемых в соответствии с нижеприведенной методикой (см. Приложение 3).

Начисление баллов за публикации в рецензируемых периодических журналах производится на основании международных индексов цитирования периодических журналов в текущем году (далее – импакт-фактор).

Публикации в российских журналах учитываются, если журнал включен в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, выпускаемых в Российской Федерации, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени доктора наук, дополненный с учетом специфики института по решению ученого совета. Перечень авторитетных научных изданий («Белый список») разработан и утвержден межведомственной рабочей группой Минобрнауки, в состав которой вошли представители Российской академии наук, Российского центра научной информации, крупнейших отечественных вузов и научных организаций. Список опубликован на специальном информационном сайте РЦНИ (<https://journalrank.rcsi.science/ru/record-sources/>).

Баллы за публикации начисляются:

- За публикацию статьи в журнале с импакт-фактором более 0.5, а также входящем в «Белый список» научных журналов Российского центра научной информации (РЦНИ):
 - в случае уровня журнала 1 устанавливается балл, равный индексу 25, умноженному на импакт-фактор журнала;
 - в случае уровня журнала 2 устанавливается балл, равный индексу 20, умноженному на импакт-фактор журнала;
 - в случае уровня журнала 3 устанавливается балл, равный индексу 15, умноженному на импакт-фактор журнала;
 - в случае уровня журнала 4 устанавливается балл, равный индексу 10, умноженному на импакт-фактор журнала;
- За публикацию статьи в журнале с импакт-фактором менее 0.5, устанавливается балл, равный 5.

Для статей, написанных в соавторстве, балл за публикацию делится на количество авторов публикации. Доли, меньшие 10 процентов, округляются до 10 процентов.

За публикацию обзора устанавливается повышающий коэффициент 1.5.

Начисление баллов за монографии, изданные в научных издательствах и имеющие шифр ISBN, и за учебники, имеющие гриф Минобрнауки России (рекомендованные учебно-методическими объединениями).

За монографии и учебники устанавливается балл, равный объему монографии в печатных листах, умноженному на 2.

При наличии соавторов балл делится на общее количество авторов.

Не учитываются стереотипные переиздания. Балл за переработанные переиздания устанавливается пропорционально объему нового материала.

Включение конкретных монографий и учебников в расчет индивидуальных ПРНД принимается специальным решением ученого совета.

Начисление баллов за участие в конференциях.

Устанавливаются баллы за:

- устный доклад на:

- российской конференции – 2.5
- международной конференции – 5

- приглашенный или ключевой доклад (доклад, инициатором которого выступает организатор конференции) на:

- российской конференции – 7.5
- международной конференции – 10

- пленарный доклад на:

- российской конференции – 12.5
- международной конференции – 15

При наличии соавторов балл за доклад делится на количество авторов доклада. Доли, меньшие 10 процентов округляются до 10 процентов.

Включение конкретных конференций в расчет индивидуальных ПРНД принимается решением Комиссии.

Начисление баллов за разработку научно-образовательных курсов.

За разработку нового научно-образовательного курса лекций, читаемого впервые, устанавливается балл 15 за каждый семестр курса на основании представленных документов из образовательного учреждения (на уровне ректората).

За доработку научно-образовательного курса, включающего введение нового актуального материала, устанавливается балл 5.

Включение конкретных научно-образовательных курсов в расчет индивидуальных ПРНД принимается решением Комиссии.

Начисление баллов за патенты.

За патент, являющийся результатом выполнения бюджетных научно-исследовательских работ, устанавливается балл 15.

Для патентов, полученных с соавторами, балл делится на общее число авторов.

Начисление баллов за руководство соискателями ученой степени и дипломниками.

Устанавливаются баллы, получаемые научным руководителем, за руководство:

- соискателем ученой степени, защитившим кандидатскую диссертацию - 30,
- дипломником – 10,
- научно-исследовательской работой студентов – 5.

При совместном руководстве дипломниками или соискателями ученой степени балл за руководство делится на число руководителей. Баллы начисляются ежегодно за процесс руководства научно-исследовательской работой в соответствии с приказом ИОС УрО РАН, а также в год защиты диплома или кандидатской диссертации. В качестве соруководителя дипломников (бакалавриат, специалитет и магистратура) могут выступать аспиранты.

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

В расчет принимаются только те результаты, которые получены при работе в учреждении и официально к ней отнесены (наличие наименования организации, как места выполнения работы, с обязательной ссылкой на номер государственной регистрации тематики государственного задания в публикациях, материалах конференций и иных результатах научной деятельности, учитываемых при расчете индивидуального ПРНД). В расчет принимаются также работы, опубликованные по результатам исследований, выполненных по грантам, контрактам, субсидиям, полученным ИОС УрО РАН.

Индивидуальный ПРНД для научных работников, принятых в учреждение позднее, чем за два года до года выплаты надбавок, рассчитывается по результатам, полученным научными работниками в учреждении.

Индивидуальный ПРНД молодых исследователей, с целью закрепления их в учреждении, устанавливается путем умножения их ПРНД, вычисленного по вышеприведенным правилам, на повышающий коэффициент:

- для не являющихся аспирантами очной формы обучения, в течение 5 лет после окончания ими высшего учебного заведения - 2;

- для аспирантов, работающих в организации по совместительству, при условии, что сотрудник был аспирантом не менее 4 календарных месяцев в рассматриваемом году - 3;

- для сотрудников, защитивших диссертацию в возрасте до 40 лет:

- в год после защиты диссертации - 2;
- в течение последующих 2 лет – 1,5.

С целью повышения эффективности руководства и выполнения научных исследований в учреждении устанавливается индивидуальный ПРНД для:

- руководителей научных подразделений - путем сложения 50% индивидуального ПРНД руководителя, вычисленного по вышеприведенным правилам, и 75% среднего ПРНД научных работников подразделения (см. Приложение 4).

При расчете ПРНД следует руководствоваться Приложениями 3 и 4.

Комиссия для установления выплат стимулирующего характера создается приказом директора из числа руководителей и ведущих ученых учреждения с участием представителя профсоюзного комитета учреждения ежегодно не позднее 10 декабря текущего года.

Заявки для назначения рейтинговых стимулирующих выплат на основе индивидуальных ПРНД на следующий календарный год сдаются научными подразделениями Комиссии по установленной форме не позднее 25 декабря текущего года.

Комиссия в течение одного месяца рассматривает заявки и выносит решение об индивидуальном ПРНД каждого научного работника и руководителя подразделения.

Рейтинговые стимулирующие выплаты на основе индивидуальных ПРНД научным работникам устанавливаются приказом директора на основании решения Комиссии и утвержденного расчета Фонда стимулирующих выплат из средств субсидий на выполнение государственного задания.

Рассмотрение заявлений работников института по вопросам определения их индивидуального ПРНД возлагается на Комиссию. Окончательное решение по спорным вопросам принимает, с учетом мнения Комиссии, директор учреждения.

5. Премияльные выплаты за победу в конкурсе научно-исследовательских работ.

Премияльные выплаты, устанавливаемые научным работникам института на основании приказа по учреждению по итогам конкурсов результатов научно-исследовательских работ, проводимых в учреждении.

В целях повышения эффективности научных исследований, стимулирования труда научных сотрудников института и материальной поддержки, наиболее продуктивно работающих из них, ИОС УрО РАН проводит конкурс научных работ сотрудников института по следующим номинациям:

Лучшая монография института - Одна премия.

Лучший обзор года сотрудников института - Первая, вторая и третья премии.

Лучшая статья года сотрудников института - Одна первая, три вторых и три третьих премии.

Лучшая работа молодого ученого - Первая, вторая, третья премии.

Лучшее изобретение года - Три премии.

Премияльные выплаты победителям конкурса устанавливаются Комиссией по премированию сотрудников института по представлению конкурсной Комиссии.

Выплата премий победителям конкурса производится из премиального фонда института.

Для проведения конкурса приказом по институту назначается конкурсная Комиссия из ведущих ученых института и представителей Совета молодых ученых и профсоюза.

Результаты конкурса освещаются через институтские средства информации.

Материалы подаются ученому секретарю института.

Заявка на участие в конкурсе должна содержать:

- номинация: *Лучшая монография института*

- оттиск титула и страницы с выходными данными монографии;
- справка о распределении премии между исполнителями в произвольной форме с подписями всех авторов;

- номинация: *Лучший обзор года сотрудников института*

- оттиск обзора;
- справка о распределении премии между исполнителями в произвольной форме с подписями всех авторов и указанием импакт-фактора журнала за предыдущий (текущий) год (см. на сайтах журналов);

- номинация: *Лучшая статья года сотрудников института*

- оттиск публикации;

- справка о распределении премии между исполнителями в произвольной форме с указанием импакт-фактора за предыдущий (текущий) год (см. на сайтах журналов) и средний за пять лет (при наличии) с подписями всех авторов;

- номинация: *Лучшая работа молодого ученого*

- информация об участнике с указанием даты рождения, этапов научной карьеры;

- аннотация работы (не более 1 с.) с указанием актуальности, новизны, оригинальности, законченности, степени апробации, заверенная руководителем;

- отгиски публикаций, в которых представлены результаты работы.

Публикации не должны дублироваться по другим номинациям в течение текущего года и двух предыдущих лет;

- номинация: *Лучшее изобретение года*

- информация об участнике с указанием даты рождения, этапов научной карьеры;

- копия решения о выдаче патента или копия патента РФ;

- описание изобретения (не более 2 стр.) с указанием актуальности, новизны, оригинальности, заверенное руководителем;

- справка о распределении премии между исполнителями в произвольной форме с подписями всех авторов, заверенная руководителем.

Размер премиального фонда на конкурс лучших работ утверждается комиссией по установлению и распределению фонда оплаты труда и выплат стимулирующего характера в локальном нормативном акте «Распределение базового фонда оплаты труда на год» и распределяется по номинациям Комиссией по проведению конкурса научных работ. Может быть увеличен в случае экономии Фонда оплаты труда по Институту.

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОЧИХ НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ И ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

№ п/п	Наименование показателя	Максимально возможный балл	Критерии оценки, баллов
1.	Техническое обеспечение выполнения государственного задания по плану фундаментальных научно-исследовательских работ института	5	От 0 до 5 в зависимости от уровня нагрузки и объема выполненных работ (по оценке руководителя подразделения): 5 – очень большой объем работ; 4 - большой объем работ; 3 – средний объем работ; 2 – умеренный объем работ; 1 – небольшой объем работ; 0 – низкий объем работ
2.	Техническое обеспечение выполнения научно-исследовательских работ института по грантам научных фондов и соглашениям (контрактам) Минобрнауки России	5	От 0 до 5 в зависимости от уровня нагрузки и объема выполненных работ (по оценке руководителя подразделения): 5 – очень большой объем работ; 4 - большой объем работ; 3 – средний объем работ; 2 – умеренный объем работ; 1 – небольшой объем работ; 0 – низкий объем работ
3.	Техническое обеспечение выполнения научно-исследовательских работ института по контрактам (хозяйственным договорам) с предприятиями реального сектора экономики	5	От 0 до 5 в зависимости от уровня нагрузки и объема выполненных работ (по оценке руководителя подразделения): 5 – очень большой объем работ; 4 - большой объем работ; 3 – средний объем работ; 2 – умеренный объем работ; 1 – небольшой объем работ; 0 – низкий объем работ
4.	Участие в методической работе	3	От 0 до 3 в зависимости от уровня работ: 3 – подготовка новых кадров, передача профессионального опыта; 2 – подготовка отчетных материалов; 1 – составление методических указаний для работы на специальном оборудовании;

			0 – отсутствие такого рода деятельности
5.	Аналитическое сопровождение и обеспечение фундаментальных и прикладных исследований	5	От 0 до 5 в зависимости от уровня нагрузки и объема выполненных работ (по оценке руководителя подразделения): 5 – очень большой объем работ; 4 – большой объем работ; 3 – средний объем работ; 2 – умеренный объем работ; 1 – небольшой объем работ; 0 – низкий объем работ
6.	Участие в оформлении результатов научных исследований	5	От 0 до 5 в зависимости от уровня нагрузки и объема выполненных работ (по оценке руководителя подразделения): 5 – очень большой объем работ; 4 – большой объем работ; 3 – средний объем работ; 2 – умеренный объем работ; 1 – небольшой объем работ; 0 – низкий объем работ
7.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки, в том числе самостоятельное	3	От 0 до 3 в зависимости от уровня освоенной программы: 3 – получение диплома об образовании; 2 – курсы повышения квалификации; 1 – самостоятельное освоение различных программ, направленных на улучшение профессиональной деятельности; 0 – отсутствие такого рода деятельности
8.	Использование и участие в разработке новых инновационных технологий в процессе работы	3	От 0 до 3 в зависимости от уровня работы: 3 – разработка новых инновационных технологий; 2 – освоение работы на новом оборудовании; 1 – освоение нового метода, методики; 0 – отсутствие такого рода деятельности
9.	Соблюдение трудовой дисциплины и образцовое исполнение трудовых обязанностей	5	От 0 до 5 в зависимости от качества работы (по оценке руководителя подразделения): 5 – безупречное соблюдение исполнительской дисциплины без замечаний и нарушений; 4 – высокий уровень дисциплины и исполнительности без замечаний и нарушений; 3 – хороший уровень дисциплины и исполнительности без нарушений;

			2 – достаточно хороший уровень дисциплины и исполнительности; 1 – удовлетворительный уровень дисциплины и исполнительности; 0 – работа с нарушениями и замечаниями
10.	Подготовка и публикация научных статей в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях	5*	От 0 до 5 в зависимости от уровня публикаций 5 – подготовка, отправка или опубликование статьи в изданиях уровня Белого списка журналов Минобрнауки, Scopus, Web of Sciences; 4 – подготовка, отправка или опубликование статьи в изданиях уровня 2 Белого списка журналов Минобрнауки, Scopus, Web of Sciences; 3 – подготовка, отправка или опубликование статьи в изданиях уровня 3 Белого списка журналов Минобрнауки, Scopus, Web of Sciences; 2 – подготовка, отправка или опубликование статьи в изданиях уровня 4 Белого списка журналов Минобрнауки, Scopus, Web of Sciences; 1 – подготовка, отправка или опубликование статьи в изданиях, индексируемых только в РИНЦ; 0 – отсутствие публикационной активности * Баллы складываются в зависимости от количества публикаций
13.	Участие в работе семинаров, конференций, симпозиумах и других научных мероприятиях с докладами различного уровня	5*	От 0 до 5 в зависимости от вида доклада: 5 – участие с пленарным докладом; 4 – участие с ключевым докладом; 3 – участие с приглашенным докладом; 2 – участие с устным докладом; 1 – участие со стендовым докладом; 0 – отсутствие участия * баллы складываются в зависимости от количества сделанных докладов
14.	Подготовка объектов интеллектуальной собственности и получение патентов на них	3*	От 0 до 3 в зависимости от объема и стадии создания объектов интеллектуальной собственности: 3 – получение объекта интеллектуальной собственности; 2 – оформление и отправка на рассмотрение объекта интеллектуальной собственности; 1 – подготовка объекта интеллектуальной собственности; 0 – отсутствие такой деятельности.

			* баллы складываются в зависимости от количества созданных объектов
15.	Подготовка (оформление) диссертационной работы	5	От 0 до 5 в зависимости от стадии подготовки диссертационной работы 5 – защита работы в диссертационном совете; 4 – представление работы на ученом совете института; 3 – представление работы на научном семинаре научного подразделения; 2 – участие в отчетной сессии аспирантов за семестр с оценкой «отлично»; 1 – участие в отчетной сессии аспирантов за семестр с оценкой «хорошо»; 0 – отсутствие такого рода деятельности
16.	Подбор оборудования, химических материалов и реактивов, необходимых для проведения научных исследований, подготовка документации для их закупки	4	От 0 до 4 в зависимости от объема в денежном выражении заказанного оборудования и материалов: 4 – выше 1 млн. руб.; 3 – от 0,5 до 1 млн. руб.; 2 – от 100 до 500 тыс. руб.; 1 – до 100 тыс. руб.; 0 – отсутствие такого рода деятельности
17	Награды и почетные грамоты	5	От 1 до 5 в зависимости от уровня награды и грамоты: 5 – правительственный; 4 – ведомственный (Минобрнауки и РАН); 3 – областной; 2 – городской; 1 – институтский; 0 – отсутствие наград и грамот

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАУЧНЫХ СОТРУДНИКОВ

№ п/ п	Наименование показателя	Максимально возможное количество баллов	Критерии оценки, Баллов
1.	Интенсивное участие и выполнение плановых показателей государственного задания по фундаментальным научно-исследовательским работам института	5	От 0 до 5 в зависимости от уровня нагрузки и объема выполненных работ (по оценке руководителя подразделения): 5 – очень большой объем работ; 4 - большой объем работ; 3 – средний объем работ; 2 – умеренный объем работ; 1 – небольшой объем работ; 0 – низкий объем работ
2.	Подготовка заявок на участие в конкурсах научных фондов и Министерств РФ	5	От 0 до 5 в зависимости от уровня и количества выполненных работ: 5 – подготовка заявки на конкурс грантов с финансовым обеспечением выше 30 млн. руб.; 4 - подготовка заявки на конкурс грантов с финансовым обеспечением от 10 до 30 млн. руб.; 3 – подготовка заявки на конкурс грантов с финансовым обеспечением от 5 до 10 млн. руб.; 2 – подготовка заявки на конкурс грантов с финансовым обеспечением от 1,5 до 5 млн. руб.; 1 – подготовка заявки на конкурс грантов с финансовым обеспечением 1,5 млн. руб. и меньше; 0 – нет подготовленных заявок
3.	Привлечение финансирования в виде грантов, контрактов, хозяйственных договоров и др.	5	От 0 до 5 в зависимости от объема привлеченных средств: 5 – привлечение денежных средств в объеме больше 2 млн. руб. 4 - привлечение денежных средств в объеме 1 – 2 млн. руб. 3 – привлечение денежных средств в объеме 0,501 - 1 млн. руб.

			2 – привлечение денежных средств в объеме 101 - 500 тыс. руб. 1 – привлечение денежных средств в объеме 100 тыс. руб. и меньше 0 – нет привлеченных финансовых средств
4.	Публикационная активность (Подготовка и публикация научных статей в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях)	5*	От 0 до 5 в зависимости от уровня публикаций: 5 – подготовка, отправка или опубликование статьи в изданиях уровня Белого списка журналов Минобрнауки, Scopus, Web of Sciences; 4 – подготовка, отправка или опубликование статьи в изданиях уровня 2 Белого списка журналов Минобрнауки, Scopus, Web of Sciences; 3 – подготовка, отправка или опубликование статьи в изданиях уровня 3 Белого списка журналов Минобрнауки, Scopus, Web of Sciences; 2 – подготовка, отправка или опубликование статьи в изданиях уровня 4 Белого списка журналов Минобрнауки, Scopus, Web of Sciences; 1 - подготовка, отправка или опубликование статьи в изданиях, индексируемых только в РИНЦ; 0 – отсутствие публикационной активности * Баллы складываются в зависимости от количества публикаций
5.	Участие в работе семинаров, конференций, симпозиумах и других научных мероприятиях с докладами различного уровня	5*	От 0 до 5 в зависимости от вида доклада: 5 – участие с пленарным докладом; 4 – участие с ключевым докладом; 3 – участие с приглашенным докладом; 2 – участие с устным докладом; 1 – участие со стендовым докладом; 0 – отсутствие участия * баллы складываются в зависимости от количества сделанных докладов
6.	Участие в организации и проведении научных конференций, симпозиумов, форумов, семинаров и других научных программных мероприятий	3	От 0 до 3 в зависимости от уровня мероприятий: 3 – участие в организации и проведении научных мероприятий международного уровня; 2 – участие в организации и проведении научных мероприятий российского уровня; 1 – участие в организации и проведении научных мероприятий в институте; 0 – отсутствие мероприятий

7.	Участие в популяризации науки, деятельности Института, участие в работе со школьниками	4*	От 0 до 4 в зависимости от уровня мероприятий: 4 – участие в организации выставки; 3 – выступления или публикация в СМИ; 2 – чтение лекции для популяризации науки; 1 – проведение экскурсии школьников в институте или другой вид работы со школьниками; 0 – отсутствие такой деятельности * баллы складываются в зависимости от количества мероприятий
8.	Создание объектов интеллектуальной собственности (Подготовка объектов интеллектуальной собственности и получение патентов на них)	3*	От 0 до 3 в зависимости от объема и стадии создания объектов интеллектуальной собственности: 3 – получение 1 объекта интеллектуальной собственности; 2 – оформление и отправка на рассмотрение 1 объекта интеллектуальной собственности; 1 – подготовка 1 объекта интеллектуальной собственности; 0 – отсутствие такой деятельности * складываются в зависимости от количества объектов
9.	Внедрение объектов интеллектуальной собственности (заключение лицензионных договоров на патент или ноу-хау)	3*	От 0 до 3 в зависимости от стадии работы: 3 – внедрение объекта интеллектуальной собственности; 2 – заключение договора; 1 – подготовка к заключению договоров; 0 – отсутствие такой деятельности. * Баллы складываются при выполнении нескольких работ
10.	Достижение высокого уровня научной квалификации - получение ученой степени (звания)	5	От 0 до 5 в зависимости от уровня квалификации: 5 – получение ученого звания академика РАН или член-корреспондента РАН; 4 – получение звания профессора; 3 – получение ученой степени доктора наук; 2 – получение ученой степени кандидата наук; 1 – получение звания специалиста или магистра 0 – отсутствие достижений
11.	Соблюдение трудовой дисциплины и исполнения трудовых обязанностей (по	5	От 0 до 5 в зависимости от качества работы (по оценке руководителя подразделения):

	отзыву руководителя подразделения)		5 – безупречное соблюдение исполнительской дисциплины без замечаний и нарушений; 4 – высокий уровень дисциплины и исполнительности без замечаний и нарушений; 3 – хороший уровень дисциплины и исполнительности без нарушений; 2 – достаточно хороший уровень дисциплины и исполнительности; 1 – удовлетворительный уровень дисциплины и исполнительности; 0 – работа с нарушениями и замечаниями
12.	Непосредственное участие в руководстве научно-исследовательскими проектами студентов ВУЗов (наставничество)	3*	От 0 до 3 в зависимости от работы студента ВУЗа: 3 – руководство выполнением магистерской работы; 2 – руководство выполнением бакалаврской работы; 1 – руководство курсовыми НИР студента; 0 – отсутствует наставничество *баллы складываются в зависимости от количества студентов
13.	Подготовка (оформление) диссертационной работы	5	От 0 до 5 в зависимости от стадии подготовки диссертационной работы 5 – защита работы в диссертационном совете; 4 – представление работы на ученом совете института; 3 – представление работы на научном семинаре научного подразделения; 2 – участие в отчетной сессии аспирантов за семестр с оценкой «отлично»; 1 – участие в отчетной сессии аспирантов за семестр с оценкой «хорошо»; 0 – отсутствие такого рода деятельности
14.	Участие в экспертной деятельности. Подготовка рецензий и отзывов на научно-исследовательские работы	5*	От 0 до 5 в зависимости от вида работы 5 – подготовка и отправка отзыва ведущей организации 4 – работа в экспертных комиссиях без оплаты 3 – подготовка и отправка отзыва на докторскую диссертацию 2 – подготовка и отправка отзыва на кандидатскую диссертацию 1 – подготовка рецензии на статью в журнал по направлению редакции

			0 – отсутствие такого рода деятельности *баллы складываются в зависимости от количества рецензий, отзыв
15.	Подбор оборудования, химических материалов и реактивов, необходимых для проведения научных исследований, подготовка документации для их закупки	4	От 0 до 4 в зависимости от объема в денежном выражении заказанного оборудования и материалов: 4 – выше 1 млн. руб.; 3 – от 0,5 до 1 млн. руб.; 2 – от 100 до 500 тыс. руб.; 1 – до 100 тыс. руб.; 0 – отсутствие такого рода деятельности
16.	Награды и почетные грамоты	5	От 1 до 5 в зависимости от уровня награды и грамоты: 5 – правительственный; 4 – ведомственный (Минобрнауки или РАН); 3 – областной; 2 – городской; 1 – институтский; 0 – отсутствие наград и грамот

**Индивидуальные показатели
результативности научной деятельности научных работников
ИОС УрО РАН**

ФИО, степень, должность научного работника

№ п/п	Показатель	Формула для расчета балла	Балл сотрудника		
			Год предше- ствующ ий	Год теку- щий	средн.
1	2	3	4	5	6
1	Публикации в рецензируемых периодических журналах	<i>Балл делится на кол-во авторов, но д.б. не < 10%</i>			
1.1	<i>в журнале с импакт-фактором более 0.5 и входящего в «Белый» список уровня</i>				
	1	Импакт-фактор x 25			
	2	Импакт-фактор x 20			
	3	Импакт-фактор x 15			
	4	Импакт-фактор x 10			
1.2	<i>в журнале с импакт-фактором менее 0.5</i>	5			
1.3	<i>Для обзора устанавливается повышающий коэффициент -1.5.</i>				
2	Монографии, изданные в научных издательствах и имеющие шифр ISBN <i>Включаются по решению ученого совета.</i> <i>При переиздании учитывается только объем нового материала.</i>	печ. л. x 2 <i>Балл делится на кол-во авторов</i>			
3	Учебники, имеющие гриф Минобрнауки	печ. л. x 2			

	РФ, рекомендованные учебно-методическими объединениями <i>Включаются по решению ученого совета.</i> <i>При переиздании учитывается только объем нового материала.</i>	<i>Балл делится на кол-во авторов</i>			
4	Участие в конференциях <i>Включение конкретных конференций в расчет индивидуальных ПРНД принимается решением комиссии института по установлению стимулирующих выплат.</i>	<i>Балл делится на кол-во авторов, но д.б. не < 10%</i>			
4.1	российских				
4.1.1	устный доклад	2.5			
4.1.2	приглашенный, ключевой доклад	7.5			
4.1.3	пленарный доклад	12.5			
4.2	международных				
4.2.1	устный доклад	5			
4.2.2	приглашенный, ключевой доклад	10			
4.2.3	пленарный доклад	15			
5	Разработка научно-образовательного курса лекций <i>Включение конкретных научно-образовательных курсов в расчет индивидуальных ПРНД принимается решением комиссии института по установлению стимулирующих выплат.</i>				
5.1	новый курс	15 х кол. семестров			
5.2	доработка курса	5 х кол. семестров			
6	Патенты	15 <i>Балл делится на кол-во авторов</i>			
7	Руководство подготовкой кадров	<i>Балл делится на кол-во руководителей (научных консультантов)</i>			
7.1	при защите кандидатской (докторской) диссертации	30			
7.2	при защите дипломной работы	10			
7.3	руководство научно-исследовательской работой студентов	5			

8	Итого				
9	Всего				
9.1	Руководитель подразделения	Итого x 0.5 + 0.75 x средний балл подразделения			
9.2	МУ				
9.2.1	Исследователь (в течение 5 лет по окончании ВУЗа)	Итого x 2			
9.2.2	Аспирант (при стаже не менее 4 месяцев в году)	Итого x 3			
9.2.3	Сотрудник (при защите диссертации до 40 лет)				
9.2.3.1	в год защиты	Итого x 2			
9.2.3.2	в течение 2 лет после защиты	Итого x 1,5			
9.3	Научный сотрудник	Итого x 1			
10	Суммарный балл за 2 года	всего за год текущий и предшествующий			

Руководитель подразделения _____ Дата _____

Сотрудник _____ Дата _____

Приложение №4

к Положению

Директору ИОС УрО РАН

д.х.н., проф. РАН Е.В. Вербицкому

от зав. лабораторией _____

д.х.н., проф. _____

ДОКЛАДНАЯ

Довожу до Вашего сведения данные по балльной оценке деятельности (ПРНД) научных работников лаборатории _____ за два года.

№	ФИО	Должность	Баллы		
			Год предшествующий	Год текущий	средний
1					
2					
	Сумма баллов (без руководителя)				
	Средний балл (без руководителя)	Сумма баллов сотрудников/количество ставок			
	Балл руководителя	Итого руководителя×05 + +0.75×средний балл (без руководителя)			

Руководитель работ

Дата