

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУК
ИНСТИТУТ ГЕОГРАФИИ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК
(ИГ РАН)

№ 360244

от «5» декабря 2024г.

ПРИКАЗ

г. Москва

Об утверждении Положения об оплате труда работников
Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт географии
Российской академии наук

В целях приведения системы оплаты труда сотрудников Института географии РАН в соответствие с приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14 марта 2024 г. №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», Письмом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 5 августа 2024 г. № МН-18/1109-АО “О направлении информации”

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников Института географии РАН в соответствии с приложениями к настоящему положению и ввести его в действие с 1 января 2025г.
2. Признать утратившим силу с 01 января 2025 г.:
- Положение об оплате труда работников Института географии РАН, утвержденное приказом от 22 апреля 2021г. № 10 адм/17/1-лс.
3. Отделу кадров Института ознакомить всех работников под роспись.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор института,
чл.-корр. РАН

О.Н. Соломина

Приложение к приказу

от «05» репадре 2024 г. № 360сн

УТВЕРЖДАЮ



Соломина О.Н.

2024г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома ИГ РАН

Глазов П.М.

«12» 12 2024г.

Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт географии Российской академии (ИГ РАН)

1. Общие положения.

1.1 Настоящее положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт географии Российской академии (ИГ РАН) (далее Институт) разработано в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 05 августа 2008 г. № 583, изменениями и дополнениями, Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14 марта 2024 г. №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», Письмом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 5 августа 2024 г. № МН-18/1109-АО “О направлении информации”, Уставом Института, и устанавливает систему оплаты труда работников и руководителей Института.

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. Система оплаты труда работников Института, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее – оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе и за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, система доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с

трудовым законодательством Российской Федерации, и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год. Фонд оплаты труда работников Института формируется за счет Финансового обеспечения Института.

1.4. Средства фонда оплаты труда (в пределах экономии) могут быть направлены на осуществление выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с Положением и локальными нормативными актами Института.

1.5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с настоящим Положением, в том числе при работе по совместительству. Оплата труда работников Института, работающих 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 в отношении должности по основной работе и должности, замещаемой по трудовому договору о работе по совместительству (ст.282 ТК РФ), а также по должности, занимаемой в порядке совмещения (ст.60.2 ТК РФ), производится раздельно по каждой из должностей.

1.6. Заработка 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 заработка 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).

1.7. Заработка плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. 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.

1.9. 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 учреждениях МОН;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях МОН;
- настоящего 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 Профкома Института;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения Профкома Института 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. Научным сотрудникам, занимающим научные должности и имеющим ученые степени кандидата или доктора наук, размер оклада увеличивается на сумму доплаты за ученую степень (кандидат наук – 3000-00, доктор наук – 7000-00) и включается в оклад.

Размеры окладов работников Института 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. В случае если должности (профессии) работников, включенные в ПКГ, не распределены по квалификационным уровням, то размеры окладов устанавливаются в целом по соответствующей ПКГ. Размеры окладов по ПКГ (уровням) приведены в Приложении № 1 к Положению.

2.3. Оклады пересматриваются Институтом в случае, если они установлены в меньшем размере, чем предусмотрено настоящим Положением. Принятие Положения не является основанием для снижения окладов, если они установлены в большем размере, чем предусмотрено настоящим Положением.

2.4. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений Института, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, рекомендуется устанавливать на 10-20% ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

2.5. Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда.

2.6. В Положении об оплате труда работников Института предусматриваются конкретные размеры окладов по каждой должности и профессии или по группам должностей и профессий, которые должны быть не ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», и подлежат соответствующей корректировке в случае внесения изменений в указанный Федеральный закон. С учетом Финансового обеспечения Институтом может производиться корректировка размеров окладов работников, предусмотренных Положением, в сторону их повышения. Повтор п.2.2.

2.7. Основными показателями эффективности деятельности работников из числа сотрудников научных подразделений являются следующие требования:

- непосредственное участие в выполнении государственного задания (и составленных на их основе планов научно-исследовательских работ Института);
- подготовка научных публикаций в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях;
- непосредственное участие в конференциях, форумах, ассамблеях, семинарах и других программных мероприятиях;
- научный потенциал сотрудника: публикационная активность в высокорейтинговых журналах, высокий индекс цитируемости, ученая степень (звание);
- наличие объектов интеллектуальной собственности, патентов на них;
- участие в методической работе и инновационной деятельности Института;
- участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также в подготовке выступлений на конференциях и семинарах;
- участие в конкурсах, грантах, экспериментальных группах;
- непосредственное участие в выполнении хоздоговорных НИР;
- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей.

Показатели участия работников Института в конкурсах, грантах, экспериментальных группах, в методической работе и инновационной деятельности определяются в виде зафиксированного участия работников Института в мероприятиях (семинары, конференции, конкурсы) разного уровня, в работе профессиональных ассоциаций или экспертных групп, подготовке публикаций работников о результатах научно-методической работы, а также пособий, рекомендаций, выступлений.

Критериями оценки достижения таких показателей являются:

- положительная (устойчивая) динамика системного участия работников Института в указанных мероприятиях;
- положительные отзывы руководителей подразделений о профессиональной квалификации работников.

- 2.8. Директор Института приказом устанавливает размеры должностных окладов, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.
- 2.9. С учетом условий труда работникам Института устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 3 настоящего Положения.
- 2.10. Работникам Института устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

3. Порядок и условие установления выплат компенсационного характера.

- 3.1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам Института устанавливаются выплаты компенсационного характера.
- 3.2. Помимо выплат компенсационного характера, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера.
- 3.3. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Института могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:
- а) выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - б) 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);
 - в) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.
- 3.4. Оплата труда работников Института, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Повышение оплаты труда работникам учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, порядок проведения которой установлен Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Проведение специальной оценки условий труда организуется и финансируется работодателем в соответствии с частью 1 статьи 8 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.
- 3.5. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличение объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Института в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается

доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.6. Оплата сверхурочной работы, оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни работникам Института устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам Института за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 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».

3.8. 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 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.

3.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации, или в абсолютном размере.

3.10. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

3.11. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.12. 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 видов выплат стимулирующего характера работникам Института устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- 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. Назначение работникам выплат стимулирующего характера не является основанием для уменьшения размеров окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

4.3. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет Финансового обеспечения.

4.4. Конкретные выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Институтом в пределах фонда оплаты труда.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением, и другими локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профкома Института. Максимальным размером выплат стимулирующего характера не ограничены.

4.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы для всех категорий работников Института устанавливаются с учетом разрабатываемых в Институте показателей и критериев эффективности деятельности работников, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

4.7. Показатели и критерии эффективности деятельности работников содержат количественные показатели результативности труда работников. К количественным показателям результативности труда работников могут устанавливаться критерии качества результатов труда.

4.8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются при достижении работниками показателей эффективности деятельности. Показатели эффективности деятельности работников формируются с учетом показателей эффективности деятельности Института, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и утверждены настоящим положением.

Премиальные выплаты по итогам работы в отчетном периоде (месяц, квартал, полугодие, год или за иной период) осуществляются работникам в целях повышения эффективности их деятельности с учетом выполнения работниками установленных в Институте показателей и критериев эффективности деятельности.

При осуществлении выплат стимулирующего характера учитывается:

а) для работников Института, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Института;
- выполнение особо важных и срочных работ и других видов работ, связанных со спецификой деятельности Института;
- работа в условиях повышенной сложности и напряженности;
- внедрение и использование новых технических средств в рабочем процессе.

б) для всех категорий работников учреждения:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий (в т.ч. конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий) связанных с уставной деятельностью Института, с учетом их успешного проведения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Института;
- активное развитие международного сотрудничества, вклад в развитие международных связей Института, реализация международных проектов;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- высокие результаты хозяйственной деятельности, усиление режима экономии, укрепление плановой и финансовой дисциплины;
- интенсивность работы в период поступления аспирантов и проведения приемных экзаменов;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;
- разработку и внедрение рационализаторских предложений;
- за работу в условиях повышенной сложности и напряженности;
- за выполнение качественной и срочной работы (с указанием вида работы).
- за внедрение инновационных и/или новых технологий в эксплуатационно-хозяйственное, инженерное обслуживание Института, административное управление, финансово-экономическое, социальное, обеспечение деятельности учреждения, кадровое и административное делопроизводство;
- за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйствственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения и безопасности;

Помимо указанных, Работнику могут быть установлены иные надбавки с целью стимулирования работника к интенсивному выполнению поручаемой работы или иной деятельности, не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки указываются конкретные виды работ либо виды деятельности, или иные причины ее установления.

4.9. При осуществлении выплат стимулирующего характера, указанных в пункте 4.2. Положения, для научных работников учитываются:

а) интенсивность и высокие результаты работы, в том числе:

- достижение показателей эффективности деятельности научных работников по итогам оценки результативности научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений;
- участие в экспертной деятельности;
- наставничество;
- научное руководство;
- осуществление образовательной деятельности;

- привлечение финансирования;
- период адаптации к профессиональной деятельности;

б) качество выполняемых работ;
в) итоги работы.

4.10. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за достижение показателей эффективности деятельности научных работников назначаются по итогам оценки результативности научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год или за иной период, предусмотренный настоящим Положением. При этом учитываются:

а) количественные показатели результативности научной деятельности:

- количество публикаций в журналах, индексируемых в российских и международных информационно-аналитических системах научного цитирования;
- общее количество опубликованных научных произведений по профилю научной деятельности учреждения;
- количество выпусков научных журналов;
- количество созданных результатов интеллектуальной деятельности, учтенных в государственных информационных системах;
- количество выступлений с докладами на пленарных заседаниях научных конференций; количество научно-популярных публикаций, подготовленных работником;
- иные количественные показатели результативности научной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно;

б) критерии качества результатов научной деятельности:

- цитируемость публикаций, импакт-фактор журналов, в которых опубликованы статьи, а также число статей, опубликованных совместно с зарубежными учеными;
- защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, доктора наук; подтверждение дальнейшего применения выпущенной конструкторской и технологической документации в процессе производства, выполнения работ или оказания услуг;
- наличие государственной регистрации и правовой охраны результатов интеллектуальной деятельности, полученных работником и (или) при его участии, в Российской Федерации, за пределами Российской Федерации, а также их использование;
- отсутствие претензий к результатам выполнения работ, оказания услуг со стороны заказчиков и потребителей;
- иные критерии качества результатов научной деятельности, определяемые Институтом самостоятельно.

4.11. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за участие в экспертной деятельности устанавливаются научным работником, выступающим в качестве экспертов.

Количественными показателями результативности экспертной деятельности научных работников являются:

- количество проведенных экспертиз с выдачей соответствующих заключений;

- количество подготовленных заключений о соответствии диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук критериям, установленным в соответствии с Федеральным законом от 23 августа 1996 г. N 127-ФЗ "О науке и государственной научно-технической политике"; 40. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за наставничество устанавливаются научным работникам, закрепленным в качестве наставников.

4.12. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за научное руководство устанавливаются научным работникам, обеспечивающим научное руководство формированием и выполнением работ по привлечению и осуществлению научных грантов, научно-технических программ, контрактов и договоров, руководство (научной) научно-исследовательской деятельностью аспирантов, направленной на подготовку диссертации к защите.

4.13. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за осуществление образовательной деятельности устанавливаются научным работникам, привлекаемым к осуществлению образовательной деятельности по образовательным программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), дополнительным профессиональным программам - программам повышения квалификации, программам профессиональной переподготовки.

Количественными показателями результативности образовательной деятельности научных работников являются:

- количество часов учебной нагрузки по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом, текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся;
- количество лиц, освоивших образовательную программу подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре, успешно защитившихся;
- количество разработанных образовательных программ подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре;
- интенсивность работы в период поступления аспирантов и проведения экзаменов.

4.14. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за привлечение финансирования устанавливаются научным работникам за участие в привлечении средств для финансирования научной и иной, предусмотренной уставом деятельности учреждения, в том числе участие в подготовке заявок для получения грантов или другого финансирования, предоставляемого на конкурсной основе.

Количественным показателем привлечения финансирования может являться объем средств, полученных учреждением:

- на безвозмездной основе (гранты, пожертвования);

- по договорам на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ;
- по договорам на оказание информационных и аналитических услуг; от оказания услуг центрами коллективного пользования научным оборудованием, уникальными научными установками;
- от распоряжения результатами интеллектуальной деятельности по лицензионным договорам, договорам отчуждения исключительных прав;
- от деятельности хозяйственных обществ и хозяйственных партнерств, деятельность которых заключается во внедрении, практическом применении результатов интеллектуальной деятельности, полученных при участии работника;
- от иных видов деятельности, предусмотренных уставом Института

4.15. Штатным молодым научным работникам до 25 лет включительно выплачивается надбавка в размере 50% оклада, научным работникам в возрасте от 26 до 35 лет включительно выплачивается надбавка в размере 25% оклада. Молодым научным сотрудникам в течение 3 лет (но не старше 35 лет включительно) после присуждения ученой степени устанавливается ежемесячная надбавка в размере 20% оклада. Эти надбавки могут выплачиваться одновременно.

4.16. Научным сотрудникам выплаты за достижение индивидуальных показателей эффективности осуществляются с начала года ежемесячно или ежеквартально, на срок, не превышающий одного года, в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счет средств субсидии на выполнение государственного задания на соответствующий период, пропорционально отработанному времени.

Результаты показателей эффективности деятельности научных работников оцениваются в баллах, в соответствии с **приложением 2** Положения, и назначаются приказом руководителя Института в соответствии с решением Комиссии. Размер стимулирующей выплаты рассчитывается как произведение количества набранных научным работником баллов на стоимость одного балла. Стоимость одного балла определяется как отношение фонда оплаты труда, запланированного на стимулирующие выплаты, к общей сумме баллов, набранных всеми научными работниками. Решение по установлению стимулирующих выплат научным работникам принимается Комиссией. Решение об изменении показателей эффективности деятельности научных работников принимается Комиссией в начале года, и утверждаются на текущий год приказом руководителя организации.

4.17. Размер выплаты стимулирующего характера всем категориям работников определяется как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на постоянной основе до прекращения трудового договора (постоянные выплаты) либо на определенный срок, не превышающий срока действия трудового договора (срочные выплаты), а также могут носить разовый характер (единовременные выплаты, премии). Размер единовременных выплат не зависит от фактически отработанного работником времени в периоде, за который устанавливается выплата. Количество выплат стимулирующего характера каждому работнику не ограничивается.

При установлении выплаты стимулирующего характера учитываются сложность и важность выполненных работ, срочность их выполнения, содержание и объем.

Размер выплаты стимулирующего характера определяется исходя из размера фонда оплаты труда учреждения, запланированного на соответствующий период, и иных обстоятельств. Выплаты стимулирующего характера, установленные на постоянной основе или на определенный срок, рассчитываются пропорционально отработанному времени.

С учетом фактических результатов работы работника и при снижении интенсивности труда и (или) качества выполняемой работы, ранее установленный размер надбавки может быть пересмотрен или отменен до истечения срока.

4.18. Премиальные выплаты научным работникам назначаются по итогам работы с учетом индивидуальных результатов труда, а также характера и степени его участия в достижении коллективных результатов труда:

- при достижении индивидуальных количественных и качественных показателей результативности труда научного работника;
- при достижении количественных и качественных показателей результативности возглавляемого научным работником подразделения (научной группы);
- при достижении показателей эффективности деятельности учреждения.

4.14. Стимулирующие выплаты работникам, замещающим должности административно-управленческого персонала, вспомогательного персонала, хозяйственно-обслуживающего персонала и иного персонала, устанавливаются за достижение критериев (за предыдущий год) и показателей эффективности деятельности, характеризующих личный вклад работника в достижение уставных целей деятельности, в соответствии **с приложением 3** к настоящему Положению.

4.15. Премирование работников по итогам работы производится по результатам оценки деятельности за соответствующий отчетный период на основании представленных отчетов, с учетом выполнения показателей эффективности деятельности, личного вклада работника в осуществление основных задач и функций, определенных трудовым договором, а также выполнения поручений, не предусмотренных трудовым договором. Порядок представления отчетов и сроки их рассмотрения комиссией определяются Институтом.

4.16. Для оценки эффективности деятельности работника на основе выполнения утвержденных показателей эффективности деятельности (приложение 3 к Положению), а также подготовки предложений по выплате работникам стимулирующей надбавки, премии работодателем создается премиальная комиссия. Комиссия создается с участием соответствующего представительного органа работников. Персональный состав комиссии утверждается приказом работодателя.

4.17. Работникам Института снижается размер премии в следующих случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, за который осуществляется премирование;

- совершения в отчетном периоде по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных нарушениях;
- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником в отчетном периоде требований охраны труда, если нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.
- По представлению руководителей подразделений, других должностных лиц (в отношении находящихся в их подчинении работников) работодатель принимает решение о снижении размера премии также в случаях нарушения работником трудовой дисциплины, техники безопасности и противопожарной безопасности.

4.18. Размер премиальных выплат работнику определяется исходя из суммы баллов, набранных работником за достижение показателей и критериев на стоимость (в рублях) одного балла. Вычисление размера одного балла для установления размера премии соответствующей категории работников определяется путем деления объема денежных средств, утвержденных на отчетный период, на выплату премии данной категории работников (в рублях) на количество баллов, предусмотренных для оценки выполнения всех показателей эффективности деятельности по всем должностям работников (профессиям рабочих).

4.19. Решение об установлении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются руководителем Института, в пределах фонда оплаты труда.

4.20. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. При достижении показателей эффективности деятельности учреждения, выполнении индивидуальных количественных и качественных показателей результативности труда научного работника и иных условиях, выплата стимулирующего характера указанной категории работников может, осуществляться в полном размере.

4.21. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора (иного уполномоченного лица) на основании представления руководителя структурного подразделения в пределах фонда стимулирующих выплат и максимальными размерами не ограничиваются. Основанием для издания соответствующего приказа являются служебные записки на имя директора или иного уполномоченного лица, представляемые руководителем структурного подразделения с обоснованием ходатайства об установлении стимулирующей выплаты. Ответственность за достоверность представленной информации и основания для ходатайства об установлении стимулирующей выплаты несут Работник и руководитель структурного подразделения.

5. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главного бухгалтера

5.1. 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. № 329.

5.2 Размер оклада Директора Института определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

5.3. Оклады заместителей директора и главного бухгалтера Института устанавливаются на 10–30% ниже оклада руководителя учреждения.

5.4. Директору Института устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы директору Института осуществляется по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации за достижение высоких результатов работы директора Института с указанием размера такой выплаты.

5.6. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются директору Института по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Института.

5.7. Директору Института устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой 3 Положения в зависимости от условий труда.

5.8. Заместители директора и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 3 и 4 Положения в зависимости от условий их труда.

5.9. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Института среднемесячной заработной платы работников Института (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера),

установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. № 64н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 декабря 2018 г., регистрационный № 52945).

6. Другие вопросы

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 руководителя Института (в размере оклада);
- б) рождение ребенка у руководителя Института (в размере оклада);
- в) смерть супруга, супруги, родителей, детей руководителя Института (в размере оклада);
- г) утрата или повреждение имущества руководителя Института в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);
- д) 50-летие, 60-летие руководителя Института и далее каждые пять лет (в размере оклада);
- е) болезнь руководителя Института свыше одного месяца подряд (в размере оклада).

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

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

6.4. Для всех категорий работников выплата материальной помощи производится по решению работодателя, на основании подтверждающих документов в следующих случаях.

- а) вступление в брак работника Института (в размере оклада);
- б) рождение ребенка у работника Института (в размере оклада);
- в) смерть супруга, супруги, родителей, детей работника Института (в размере оклада);
- г) утрата или повреждение имущества работника Института в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);
- д) 50-летие, 60-летие работника Института и далее каждые пять лет (в размере оклада);
- е) болезнь работника Института свыше одного месяца подряд (в размере оклада);
- ё) в связи с полученной производственной травмой работником Института (№ 125-ФЗ) (в размере оклада).

6.5. Решение об оказании материальной помощи работникам Института принимается руководителем учреждения на основании мотивированного письменного заявления соответствующего работника и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

6.6. Работникам Института могут выплачиваться иные выплаты социального характера. Единовременные (разовые) выплаты:

- а) в связи с выходом на пенсию (в размере оклада);
- б) к юбилейным датам и праздникам по направлению деятельности Института, профессиям работников в размере – 5000 рублей;

в) в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации в размере 10 000 рублей.

Выплаты, предусмотренные настоящим разделом, осуществляются в пределах экономии фонда оплаты труда.

Приложение № 1 к Положению об
оплате труда работников Федерального
Государственного бюджетного учреждения науки
Институт географии Российской академии (ИГ РАН)
утвержденному приказом № 36 ОСН от 05.12.2024г.

Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (уровням)

Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Оклад, руб.
1. Первая квалификационная группа должностей работников сферы научных исследований и разработок (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 г. № 305н)	
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня</i>	
1. Квалифицированный уровень	
Инженер	24 800
2. Квалификационный уровень	
Инженер-исследователь	25 100
3. Квалификационный уровень	
Ведущий инженер	29 900
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений</i>	
1. Квалификационный уровень	
Младший научный сотрудник	34 500
Научный сотрудник	38 500
2. Квалификационный уровень	
Старший научный сотрудник	42 500
Заведующий аспирантурой	45 000
3. Квалификационный уровень	
Ведущий научный сотрудник	47 000
4. Квалификационный уровень.	
Заведующий научным подразделением (лабораторией, отделом, сектором)	50 600
Главный научный сотрудник	48 600
Ученый секретарь	46 500
2. Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 № 247н)	
<i>Профессиональная квалификационная группа Общеотраслевые должности служащих первого уровня</i>	
1 Квалификационный уровень	
Комендант	25 000
Дежурный	22 000
2. Квалификационный уровень	
Старший специалист	31 500
<i>Профессиональная квалификационная группа Общеотраслевые должности служащих третьего уровня</i>	
1. Квалификационный уровень	
Инженер-программист	25 100
Инженер	25 100
Инженер по охране труда	31 100
Инженер-электрик	25 100
Бухгалтер	34 600
4. Квалификационный уровень	
Ведущий специалист	32 900
Ведущий специалист по закупкам	33 000
5. Квалификационный уровень	
Главный специалист	34 600

Заместитель главного бухгалтера	36 800
Профессиональная квалификационная группа Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	
1. Квалификационный уровень	
Руководитель хозяйственного отдела	35 600
Руководитель отдела цифровой информации	35 600
Начальник отдела кадров	40 000
Начальник планово-экономического отдела	40 000
Руководитель Курской Биосферной станции	37 800
Руководитель пресс-службы	35 600
Начальник отдела государственных закупок	40 000
Заместитель руководителя хозяйственного отдела	34 300
2. Квалификационный уровень	
Главный инженер	37 000
3. Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий рабочих (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 № 248н)	
Профессиональная квалификационная группа Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	
1. Квалификационный уровень	
Уборщик служебных помещений	22 000
Сторож	22 000
Вахтер	22 000
Профессиональная квалификационная группа Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	
1. Квалификационный уровень	
Рабочий	22 000
Электромонтер	24 300
3. Квалификационный уровень	
Плотник	22 700
4. Профессиональная квалификационная группа Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня	
3. Квалификационный уровень	
Научный редактор	34 600
5. Дополнительные должности вне ПКГ	
Управляющий имуществом	35 600

Приложение 2 к Положение об
оплате труда работников Федерального
Государственного бюджетного
учреждения науки Институт географии
Российской академии (ИГ РАН)
утвержденному приказом
№ 36 ОСН от 05.12.2024г.

РАСЧЕТ

СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК СОТРУДНИКАМ НАУЧНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ НАУКИ ИНСТИТУТ ГЕОГРАФИИ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК

Фонд стимулирующих выплат научных подразделений состоит из 4 частей: фонд научных лабораторий, фонд тем госзаданий, фонд научно-технических сотрудников, общеинститутский фонд (за публикационную активность, научно-организационную деятельность и выполнение важных заданий.

Фонд научных лабораторий (отделов) – делится между подразделениями пропорционально Фонду оплаты труда (ФОТ) подразделения – в рублях и в начале года передается в лаборатории (отделы). Зав. лабораторией (отделом) подает в дирекцию аргументированное представление на отдельных сотрудников подразделения, (с учетом его вклада (в том числе и планируемого) в деятельность лаборатории или отдела за выбранный период (квартал или полугодие) – участие в грантах, хоз. договорах, публикациях, организационная деятельность и техническая поддержка, проведение конференций, участие в семинарах, руководство студентами и аспирантами и пр. До 20% суммы надбавок лаборатория может потратить на поддержку инженеров и специалистов лаборатории. Размер надбавки каждого сотрудника рассчитывается на основе балльной системы (Участие в деятельности лаборатории: Активное – 3 балла, Существенное – 2 балла, Заметное - 1 балл, Незначительное – 0 баллов). В течение года, но не чаще 1 раза в квартал, при существенном изменении вклада отдельных сотрудников, зав. лабораторией (отделом) может подавать в дирекцию представление об изменении размеров надбавок отдельных сотрудников.

Фонд тем госзаданий – делится между темами ГЗ пропорционально ФОТ темы ГЗ – в рублях и передается в начале года руководителю темы. Руководитель темы подает в дирекцию представление на надбавки на отдельных сотрудников с указанием научного и

(или) научно-организационного вклада в выполнение темы и, особенно, публикаций по теме, подготовки плана и годового отчета по теме. До 20% суммы надбавок руководитель темы может потратить на поддержку инженеров и специалистов, участвующих в теме. Размер надбавки каждого сотрудника рассчитывается на основе балльной системы (Участие в выполнении темы ГЗ: Активное – 3 балла, Существенное – 2 балла, Заметное - 1 балл, Незначительное – 0 баллов). В течение года, но не чаще 1 раза в квартал, при существенном изменении вклада отдельных сотрудников, руководитель темы ГЗ может подавать в дирекцию представление об изменении размеров надбавок отдельных сотрудников.

Общепринятый фонд научно-технических сотрудников образован для поддержки научно-технической инфраструктуры научных подразделений. Зав. лабораториями (отделами) подают в дирекцию в начале года представления на надбавки инженерно-технических сотрудников (инженеров и специалистов) с учетом их вклада. Размер надбавки каждого сотрудника рассчитывается на основе балльной системы (Участие в деятельности лаборатории: Активное – 3 балла, Существенное – 2 балла, Заметное - 1 балл). Величина балла определяется Приказом директора в начале года.

Общепринятый фонд (за публикационную активность, научно-организационную деятельность и выполнение поручений дирекции):

Надбавки за публикации – состоят из 3-х типов надбавок: надбавки за публикации трех лет, предшествующему прошлому году (**N1**); надбавки за публикации прошлого года (**N2**); надбавки за монографии, картографические и другие произведения предыдущего года.

В связи с переходом с 2025 г. на оценку научных публикаций по «Белому списку журналов» расчет надбавки **N2** проводится на основе 4-х уровней «Белого списка журналов». *Расчет надбавок N1 на 2025 г. как переходный год остается прежний.*

На величину надбавки за публикации, состоящей из двух типов **N1** и **N2**, влияет публикационная активность научного сотрудника в течение 4 лет последних лет (не считая года выплаты надбавки).

Надбавка N1 выплачивается ежемесячно на основе публикаций трёх лет, предшествующих прошлому году; при этом для расчёта от каждого года берутся top-3 статьи по рассчитанным баллам (соответственно, не более 9 статей сотрудника). Надбавка **N1** устанавливается исходя из публикаций сотрудника с аффилиацией ИГ РАН, поданных от научного подразделения ученым секретарем подразделения. Список публикаций формируется специальной технической комиссией в начале года, после сбора и обработки данных от научных секретарей научных подразделений. Надбавка **N1** выплачивается только штатным научным сотрудникам. В надбавке **N1** изменение трехлетнего периода происходит в начале нового года.

Надбавка №2 выплачивается ежемесячно на основе всех учитываемых публикаций прошлого года для штатных научных сотрудников. Внешним совместителям (научным сотрудникам) выплачивается только надбавка №2 на основе учитываемых публикаций прошлого года со ссылкой на госзадание ИГ РАН. В надбавке №2 изменение года происходит в начале 2-го квартала нового года до конца 1-го квартала следующего года.

Так, например, в феврале 2025 года в надбавке №1 учитываются публикации 2021, 2022, 2023 гг., она остается неизменной с января по декабрь 2025 г. В это же время в январе-марте 2025 г. в надбавке №2 учитываются публикации 2023 года. Однако с апреля 2025 г. и по март 2025 г. в надбавке №2 учитываются уже публикации 2024 гг.

В научометрических базах данных Web of Science Core Collection (далее WOS CC) и Scopus учитываются публикации следующих типов: Article, Proceedings Paper, Review, Book Chapter. Публикации типа Letter и Note учитываются на усмотрение дирекции (комиссии по публикациям). Остальные типы не принимаются, полный список доступен по ссылке: https://images.webofknowledge.com/images/help/WOS/hs_document_type.html

В базе РИНЦ (справки RSCI и ВАК) учитываются публикации следующих типов: научная статья, обзорная статья, краткое сообщение. Другие типы публикаций (рецензия, персоналия, разное, материалы конференции, редакторская заметка и т. д.) не принимаются.

Актуальная информация о журналах, входящих в RSCI доступна по ссылке
<https://elibrary.ru/projects/rsci/rsci.pdf>

Актуальный список ВАК доступен по ссылке на сайте Высшей аттестационной комиссией
<https://vak.minobrnauki.gov.ru/uploader/loader?type=19&name=91107547002&f=22243>

В качестве единицы оценки публикации в баллах принимается статья в издании (журнале, сборнике), входящем в Scopus или в WOS CC, но не имеющем при этом квартиля в WOS CC. Стоимость балла в рублях для надбавок №1 и №2 определяется приказом директора, как правило, на весь год, исходя из имеющихся денежных средств в общеинститутском фонде. Русская и англоязычная (в переводном журнале) версии статьи считаются как одна – с наибольшим весом. Статья учитывается только при наличии действующего DOI или EDN.

Формула расчета количества баллов за публикацию №1:

$$N1 = Q \times U \times 1/A, \text{ где}$$

Q – коэффициент качества публикации:

V (справка ВАК) – 0,25;

R (справка RSCI) – 0,5;

IG (справка журналов, не входящих в WOS CC и Scopus, но учитываемых при расчете надбавок в ИГРАН) – 0,75;

S (Scopus, не входящий в WOS CC) – 1;

Q5 (журналы в WOS CC без квартиля, сборники статей в WOS CC и главы книг в WOS CC) – 1;

S+ (журналы WOS CC/Scopus, издаваемые ИГ РАН) – 1,25;

Q4 (WOS CC) – 1,25;

Q3 (WOS CC) – 2;

Q2 (WOS CC) – 4;

Q1 (WOS CC) – 7;

Q0 (журналы с IF>10 – группы Science, Nature) – 10;

U – коэффициент участия автора: до 2-х авторов – 1, при 3–8 авторах – 0,5 (0,75 для первого автора), 9 и более авторов – 0,25 (0,5 для первого автора).

A - коэффициент аффилированности: число аффилиаций, указанных автором (для совместителей – коэффициент не менее 2).

Журналы категории **IG**: География и природные ресурсы; Известия Русского географического общества; Региональные исследования; Демографическое обозрение; Вопросы истории естествознания и техники; Пространственная экономика; Контуры глобальных трансформаций: политика, экономика, право; Регион: экономика и социология; Политическая наука; Азия и Африка сегодня; Проблемы развития территории; Общественные науки и современность; Население и экономика.

Журналы категории **S+**: Геоморфология; Известия РАН, серия географическая; Лед и Снег; Почвоведение, Geography, Environment, Sustainability; Regional Research in Russia.

Расчет баллов для надбавки N2 публикаций прошлого года производится по той же формуле, что и для статей трех предыдущих лет с добавлением коэффициента **G** – ссылки на госзадание ИГ РАН, также вместо **Q** – коэффициент качества публикации используется **Q w** – на основе включения журнала в уровень «Белого списка журналов» коэффициенты для уровней 5-3-2-1:

$$N_2 = Q_w \times U \times 1/A \times G, \text{ где}$$

G – при наличии ссылки на госзадание ИГ РАН равен 2, при его отсутствии – равен 1.

Надбавки за монографии, картографические и другие произведения.

Надбавка выплачивается научным сотрудникам однократно в год, следующий за годом издания монографии, картографического и другого произведения. При этом устанавливается конкурсный порядок расчета вознаграждений за представляемые авторами монографии, учебники и учебные пособия, научные справочники, атласы, другие картографические произведения, геоинформационную продукцию и базы данных.

Научный редактор или авторы ежегодно представляют ученому секретарю комиссии файлы с электронным или печатным изданием в формате pdf или один экземпляр (с

возвратом). Если произведение создано двумя и более авторами, научные редакторы или соавторы указывают вклад каждого из них в процентах.

Для оценки представленных к конкурсу работ формируется конкурсная комиссия в составе председателя, ученого секретаря и членов комиссии. Члены комиссии голосуют за включение каждой представленной работы в список на поощрение. Решение принимается простым большинством от всех членов комиссии. Если мнения членов комиссии разделяются поровну, приоритет отдается решению, поддержанному председателем.

Под монографией понимается целостное научное произведение на печатном или электронном носителе, созданное одним или несколькими авторами, которое имеет единую концепцию и структуру; в котором обобщена литература по исследуемой проблеме имеются введение и заключение, раскрывающие цель, задачи и новизну работы, и подводящие ее итоги, как правило, унифицирован научный аппарат. Сборники статей не рассматриваются. Главы в монографиях и изданные отдельно печатные карты приравниваются к статьям. Карты в статьях не рассматриваются.

Комиссия рассматривает заявки и принимает решение о соответствии монографий следующим требованиям: а) объем не менее 5 авторских листов; б) для печатных изданий – тираж, как правило, не менее 300 экземпляров; в) наличие грифа ИГ РАН и утверждение к печати Ученым советом института; г) наличие ISBN. Принимаются также рецензируемые монографии, выпущенные авторитетными зарубежными издательствами, написанные целиком или со значительным участием (не менее 50% объема или под редакцией) сотрудников института при указании соответствующей аффилиации. В этом случае, а также в случае учебников, учебных пособий и научно-популярных изданий гриф не требуется.

На конкурс принимаются также атласы, созданные полностью или со значительным участием сотрудников института. Печатные атласы должны удовлетворять следующим требованиям: а) тираж не менее 300 экземпляров, б) наличие грифа ИГРАН, в) регистрация в каталогах библиотек (РНБ, РГБ) и г) наличие ISBN. Электронные атласы должны быть зарегистрированы в ФГУП НТЦ «Информрегистр» и иметь DOI.

На конкурс могут быть представлены патенты, ГИС и наборы пространственных данных, (со)авторами которых являются один или несколько сотрудников института. Патенты, ГИС и наборы пространственных данных должны быть зарегистрированы в ФГУП НТЦ «Информрегистр» и иметь DOI. Патенты и базы данных должны быть зарегистрированы в Роспатенте и иметь свидетельство. Для патентов и баз данных ИГ РАН должен быть обязательно правообладателем или одним из правообладателей. Информация о зарегистрированных патентах и БД должна быть включена в отчет по теме ГЗ. Отдельные геоинформационные слои не рассматриваются.

Авторы и научные редакторы (не более 5 человек за произведение) отобранных комиссией произведений получают единоразовую надбавку в соответствии с установленным единым баллом и процентом участия в создании произведения. Печатные и электронные монографические издания при объеме до 15 авторских листов оцениваются в 4 балла, от 15 до 25 – 6 баллов, свыше 25 – 8 баллов. В случае включения издания в базы Web of Science и Scopus используется повышающий коэффициент 2. Атласы и картографические работы: бумажные атласы – 6 баллов, электронные атласы – 3 балла, электронная карта – 0,25 балла, цифровая геоинформационная продукция (ГИС, набор пространственных данных) – 1 балл, база данных – от 1 до 4 баллов.

«Цена» балла, как и надбавок за публикацию статей, определяется суммой, которую ежегодно выделяется Приказом директора на надбавки за указанную выше научную продукцию в зависимости от имеющихся финансовых ресурсов.

Надбавка за научно-организационную работу (руководитель темы госзадания, зав. лабораторией (отделом), ученый секретарь лаборатории (отдела), секретарь спец совета ВАК, работа в журналах, в профильных комиссиях и пр. – по представлению дирекции или руководителей – устанавливается в соответствии с таблицей 1, как правило, на год).

Таблица 1

Таблица для расчета надбавок за организационную работу*

Должность	коэффициент
Поддержание Картфонда	3-5
Поддержка сайта и РИНЦ в отделах	3-5
Помощники секретарей спецсоветов	4-6
Редакционно-издательская работа	4-10
Материально ответственные	4-7
Секретари спецсовета, председатель РИКО	4-10
Советы и комитеты РАН и пр.	5-10
Инженеры в лабораториях и отделах	10-22
Выполнение поручений директора	5-50
Ученые секретари лабораторий (отделов) и тем ГЗ	
до 10 сотрудников	5
11-20 сотрудников	7
более 20 сотрудников	10
Заведующие лабораториями, отделами и руководители тем ГЗ	
до 10 сотрудников	15
11-20 сотрудников	25
более 20 сотрудников	35

* В таблице 1 – величина коэффициента в рублях для расчета устанавливается Приказом Директора. При выполнении нескольких работ надбавки могут суммироваться.

Надбавка за выполнение поручений Дирекции устанавливается приказом директора, за существенный вклад в научную и научно-организационную деятельность Института с учетом важности, срочности поручения на определенный период (от 1 месяца до 1 года).

При невыполнении плана ГЗ по статьям в текущем году - руководителю темы, заведующим лабораторий (отделов), входящих в тему, научным сотрудникам лабораторий (отделов), входящих в тему, надбавки за публикации в 1-м квартале следующего года не выплачиваются.

Приложение 3 к Положение об оплате
труда работников Федерального
Государственного бюджетного
учреждения науки Институт географии
Российской академии (ИГ РАН)
утвержденному приказом
№ 36 ОСН от 05.12.2024г.

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников,
замещающих должности административно-управленческого персонала,
вспомогательного персонала, хозяйственно-обслуживающего персонала и иного
персонала, характеризующие личный вклад работника в достижение уставных целей
деятельности**

№ п/п	Показатели и критерии	Критерий/показатель эффективности (Оценка в баллах)	Условия получения выплаты
1	Своевременное представление отчетов и требуемой информации в надзорные органы, министерства и подразделения учреждения	Отсутствие замечаний (15 баллов)	Служебная записка руководителя
2	Достижение целевых и плановых показателей структурного подразделения, установленных планом развития Института	100% достижения (5 баллов)	Служебная записка руководителя отчет
3	Своевременное и качественное исполнение приказов, поручений, распоряжений, заданий руководства	Отсутствие замечаний (15баллов)	Служебная записка
4	Выполнение особо важных, сложных и срочных работ, заданий и поручений руководителя	Выполнение поручения (не более 20 баллов)	Служебная записка руководителя
5	Досрочное и качественное выполнение внеплановых заданий, поручений, должностных обязанностей работником	Досрочная подготовка качественных материалов, выполнение работ (не более 15 баллов)	Служебная записка руководителя
6	Качественное обеспечение и подготовку всех видов мероприятий, проводимых Институтом	Организация и проведение мероприятия (не более 15 баллов)	Служебная записка руководителя Приказ о проведении мероприятия
7	Высокий профессионализм и качество выполняемой работы	Высокий профессионализм при	Служебная записка руководителя

		выполнении порученной работы (не более 15 баллов)	
8	Качественная и своевременная подготовка объектов Института к осенне-зимнему сезону	Своевременная подготовка объектов учреждения к осенне-зимнему сезону (не более 10 баллов)	Служебная записка руководителя
9	Обеспечение качественной работы подразделений Института, связанной с эксплуатационным, административным, финансово-экономическим, кадровым, бухгалтерским управлением обеспечением безопасности, соблюдением правил охраны труда, пожарной безопасности и др.	Отсутствие замечаний, в работе по указанным направлениям деятельности (не более 10 баллов)	Служебная записка руководителя
10	Достижение режима экономии, фактов усиления плановой и финансовой дисциплины	Достижение экономии, факты усиления плановой и финансовой дисциплины (15 баллов)	Служебная записка руководителя
11	Качественная подготовка информационных, аналитических и отчетных материалов в надзорные органы, министерства и подразделения учреждения	Подготовка качественных материалов (не более 15 баллов)	Служебная записка руководителя
12	Качество выполняемой работы, своевременное выполнение плана закупок, ПФХД, хозяйственных договоров и т.п.	Отсутствие замечаний к качеству выполняемой работы (15 баллов)	Служебная записка руководителя
13	Высокую исполнительскую дисциплину и ответственность. Отсутствие дисциплинарных взысканий со стороны руководства к соблюдению трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка Института	Отсутствие замечаний к исполнительской дисциплине ответственности работника (15 баллов)	Служебная записка руководителя
14	Достижение устойчивых финансово-экономических показателей: выполнение утвержденных плановых показателей; своевременная выплата заработной платы; снижение дебиторской (просроченной) задолженности; снижение кредиторской (неурегулированной) задолженности	Достижение фактов выполнения утвержденных плановых показателей; своевременной выплаты заработной платы; снижения дебиторской (просроченной) задолженности; снижение кредиторской (неурегулированной)	Служебная записка руководителя

		задолженности (не более 20 баллов)	
15	Знание законодательства РФ в сфере своей деятельности и локальных нормативных актов Института	Отсутствие замечаний (10 баллов)	Служебная записка руководителя
16	За активность и разумную инициативность	Факты, подтверждающие активность и разумную инициативу (не более 10 баллов)	Служебная записка руководителя
17	Своевременное и качественное проведение конкурентных способов определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей) и осуществление закупок у единственного поставщика (подрядчика, исполнителя) по закупкам товаров, работ, услуг для нужд учреждения	Отсутствие замечаний (10 баллов)	Служебная записка руководителя
18	Своевременное и в полном объеме размещение извещений, документаций, протоколов, план-графиков закупок, планов закупок, экспертиз, сведений об исполнении и изменении контрактов в единой информационной системе в соответствии с требованиями действующего законодательства о закупках	Отсутствие замечаний (10 баллов)	Служебная записка руководителя
19	Качественное и своевременное проведение инвентаризации имущества, отсутствие недостач и неустановленного оборудования по учреждению. Надлежащее исполнение должностных обязанностей по ведению управленческого учета (местонахождения ТМЦ)	Отсутствие замечаний (10 баллов)	Служебная записка руководителя
20	Соблюдение сроков сдачи, достоверности ежемесячной, квартальной и годовой отчетности (бухгалтерской, налоговой, статистической)	Отсутствие замечаний (10 баллов)	Служебная записка руководителя
21	Количество предписаний надзорных и контролирующих органов, вынесенных в отчетном периоде, ед.	Отсутствие предписаний (10 баллов)	Служебная записка руководителя