

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации**

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки

**ИНСТИТУТ СОЕДИНЕННЫХ ШТАТОВ АМЕРИКИ И КАНАДЫ**

**РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК**



УТВЕРЖДАЮ:

Директор  
Федерального государственного  
бюджетного учреждения науки  
Института Соединенных Штатов  
Америки и Канады  
Российской академии наук

В.Н. Гарбузов

«26» ноября 2018 г. Приказ №74



**РЕГЛАМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Регламент управления системой эффективного контракта  
научных сотрудников**

## Содержание

1. Термины, определения и сокращения.....	3
2. Общие положения.....	3
3. Нормативно-правовая база.....	4
4. Порядок и условия заключения эффективного контракта.....	5
5. Разработка и согласование индивидуального плана научного сотрудника.....	6
6. Расчет МПЗ-ГЗ и МПЗ-СН научного сотрудника при различных формах трудоустройства, изменении доли ставки и места работы, переводе на другую должность, приеме на работу в ИСКРАН.....	6
7. Учет выполнения научными сотрудниками критериев и показателей результативности и качества научной деятельности.....	7
8. Оценка выполнения научными сотрудниками показателей результативности и качества научной деятельности.....	8
9. Основания и правила назначения стимулирующих выплат.....	8
Приложение 1. Минимальное плановое значение результативности и качества научной деятельности по должности по госзаданию (МПЗ-ГЗ) и для получения ежемесячной стимулирующей надбавки (МПЗ-СН).....	10
Приложение 2. Минимальный набор критериев и показателей результативности и качества научной деятельности научных сотрудников ИСКРАН.....	11
Приложение 3. Индивидуальный план выполнения минимальных плановых значений результативности и качества научной деятельности по госзаданию (МПЗ-ГЗ) и для получения ежемесячной стимулирующей надбавки (МПЗ-СН).....	14
Приложение 4. Карта учета индивидуальных показателей результативности деятельности научного сотрудника ИСКРАН.....	16
Приложение 5. Перечень целевых критериев для премирования научных сотрудников ИСКРАН.....	19
Приложение 6. Календарь регламента управления системой эффективного контракта научных сотрудников ИСКРАН.....	20
Приложение 7. Лист согласования Регламента управления системой эффективного контракта научных сотрудников.....	22
Приложение 8. Лист регистрации изменений в Регламенте управления системой эффективного контракта научных сотрудников.....	23
Приложение 9. Лист ознакомления с Регламентом управления системой эффективного контракта научных сотрудников ИСКРАН.....	24

## 1. Термины, определения и сокращения

1.1. В настоящем регламенте применены следующие термины с соответствующими определениями:

**Научные сотрудники** – младший научный сотрудник, научный сотрудник, старший научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, главный научный сотрудник.

**Индивидуальный план** работы научного сотрудника (далее – индивидуальный план) – документ, устанавливающий виды работ и запланированные показатели результативности и качества научной деятельности научного сотрудника на год для выполнения государственного задания и получения ежемесячной стимулирующей надбавки к должностному окладу.

**Минимальный набор критериев и показателей результативности и качества научной деятельности** – минимальный набор критериев, оцениваемых в баллах, установленных регламентом и выбираемых научным сотрудником при формировании индивидуального плана.

**Минимальное плановое значение показателей результативности и качества научной деятельности** – минимальная сумма баллов критериев для должности, установленная приказом директора, при которой индивидуальный план считается выполненным.

**Эффективный контракт** – трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, критерии и показатели результативности и качества научной деятельности, при выполнении которых работнику назначаются выплаты стимулирующего характера.

1.2. В настоящем регламенте используются следующие сокращения:

**ИСКРАН** – федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт Соединенных Штатов Америки и Канады Российской академии наук;

**ИС** – информационная система;

**МНК** – минимальный набор критериев и показателей результативности и качества научной деятельности;

**МПЗ-ГЗ** – минимальное плановое значение критериев результативности и качества научной деятельности, представляющее собой пороговое число баллов для получения должностного оклада за выполнение государственного задания.

**МПЗ-СН** – минимальное плановое значение критериев результативности и качества научной деятельности, представляющее собой пороговое число баллов для получения ежемесячной стимулирующей надбавки к должностному окладу.

**НС** – научный сотрудник.

**ЭК** – эффективный контракт

## 2. Общие положения

2.1 Настоящий Регламент разработан в целях совершенствования системы оплаты труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института Соединенных Штатов Америки и Канады Российской академии наук (далее Институт, ИСКРАН) и направлен на повышение качества и интенсивности работы коллектива Института.

2.2. Переход Института на эффективный контракт предполагает разработку комплекса мер и определенной системы требований к научным сотрудникам ИСКРАН, направленных на стимулирование и мотивацию к повышению показателей результативности работы, создает возможности для повышения материального уровня работников Института в соответствии с их квалификацией и объективными результатами труда.

2.3. В целях реализации условий эффективного контракта, в Регламенте определен порядок разработки и согласования индивидуального плана научных сотрудников (в дальнейшем – НС), критерии и конкретные показатели результативности деятельности НС ИСКРАН, определена процедура оценки результативности работы НС, представлены виды, порядок и условия применения стимулирующих выплат. Эти меры призваны содействовать обеспечению повышения результатов труда НС Института в соответствии с задачами, определенными Уставом ИСКРАН и установленным для Института государственным заданием.

2.4. Введение эффективного контракта в практику деятельности ИСКРАН содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста, повышению заинтересованности НС в результатах своего труда, создает условия для дифференциации вознаграждения НС, выполняющих работы различной сложности, обеспечивает систематическое проведение объективной оценки результативности профессиональной деятельности НС с целью определения вклада каждого научного сотрудника в деятельность ИСКРАН.

2.5. Требования данного регламента распространяются на всех НС Института.

2.6. Ответственность за разработку, пересмотр, идентификацию внесенных изменений и дополнений в данный регламент возложена на заместителя директора по научно-организационным вопросам ИСКРАН.

2.7. Разработчик настоящего регламента осуществляет периодическую проверку (пересмотр) данного регламента в установленном порядке. Изменения в данный регламент вносятся приказом директора Института при изменении законодательства Российской Федерации, локальных нормативных актов ИСКРАН, регулирующих правоотношения в данной области и/или изменения целевых показателей программ различного уровня, выполняемых в Институте, после согласования изменений в установленном порядке.

2.8. Ответственность за выполнение требований данного регламента возлагается на научного сотрудника, руководителя подразделения, в котором он работает, и на научного руководителя соответствующего направления исследований.

2.9. Регламент разработан при участии представителя выборного органа ИСКРАН.

### **3. Нормативно-правовая база**

3.1. При разработке настоящего регламента была использована следующая нормативно-правовая база:

- «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ;

- Федеральный закон от 23.08.1996 № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике»;

- Постановление Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;

- Приказ Минздравсоцразвития России от 14.08.2008 № 425н «Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений»;

- Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

- Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;

- Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы»;

- Приказ Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

- Приказ ФАНО России от 15.04.2016 № 16н «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций»;

- Приказ Минобрнауки России от 27.05.2015 № 538 «Об утверждении Порядка проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников»;

- Коллективный договор и иные локальные нормативные акты ИСКРАН;

- Иные федеральные законы и нормативно-правовые акты Российской Федерации.

#### **4. Порядок и условия заключения эффективного контракта**

4.1. Эффективный контракт представляет собой трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, критерии и показатели результативности его деятельности, при выполнении которых назначаются выплаты стимулирующего характера, в зависимости от результатов труда и качества выполнения государственных работ (оказания услуг).

4.2. Введение эффективного контракта в ИСКРАН содействует оптимизации стимулирующих выплат, соответствующих конкретным результатам работы НС, и является основанием для внесения изменений и дополнений в систему оплаты труда, т.е. в Положение «Об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института Соединенных Штатов Америки и Канады Российской академии наук (ИСКРАН)» от 26 февраля 2015 г. в части «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» (п. 4.). Соответствующие изменения и дополнения вносятся в трудовой договор НС, в котором также определены порядок и условия оплаты труда.

4.3. Эффективный контракт не является новой правовой формой трудового договора. Изменения и дополнения в трудовом договоре (эффективном контракте) научного сотрудника не меняют его трудовую функцию, касаются совершенствования системы организации и оплаты труда, результативности деятельности, соответствующих критериев и показателей результативности работы научных сотрудников ИСКРАН.

4.4. Переход НС на систему эффективного контракта и определение сторонами условий трудового договора осуществляются по соглашению сторон в соответствии с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными актами государства и не должен вести к ухудшению условий оплаты труда работников, по отношению к установленным ранее в трудовых договорах.

4.5. Научный сотрудник уведомляется о внесении изменений в его трудовой договор не позднее, чем за два месяца до введения в Институте эффективного контракта. В течение этого периода НС должен ознакомиться с изменениями условий начисления стимулирующих выплат, с показателями и критериями результативности деятельности и другими правилами и процедурами введения эффективного контракта в ИСКРАН.

4.6. При согласии НС на переход на эффективный контракт с ним составляется дополнительное соглашение в письменной форме, вносятся изменения и дополнения в трудовой договор (эффективный контракт), конкретизируются трудовые обязанности, показатели и критерии результативности деятельности, условия оплаты труда с учетом конкретных достижений для назначения ему стимулирующих выплат (ст.72, ст.74 ТК РФ).

4.7. При отказе НС работать в условиях эффективного контракта, работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую, имеющуюся в ИСКРАН работу, в том числе нижеоплачиваемую (ч.3, ст. 74 ТК РФ). При отказе работать на предложенной должности трудовой договор с НС прекращается (ст. 77 ТК РФ).

4.8. Дополнительное соглашение к трудовому договору оформляется только с НС, работающим в Институте по трудовому договору. Для вновь принимаемых на работу научных сотрудников заключается трудовой договор (эффективный контракт).

4.9. С научными сотрудниками, имеющими внутреннее совместительство, эффективный контракт заключается по каждой должности, которую занимает работник.

4.10. Эффективный контракт, заключенный с НС, действует с даты его заключения в течение всего периода действия трудового договора.

## **5. Разработка и согласование индивидуального плана научного сотрудника**

5.1. Перечень МНК, МПЗ-ГЗ, МПЗ-СН и их весомость в баллах на следующий календарный год утверждается приказом директора не позднее 15 октября текущего года.

5.2. Ежегодно до 1 ноября текущего года в научном подразделении каждым научным сотрудником оформляется индивидуальный план выполнения МПЗ-ГЗ и МПЗ-СН (Приложение 3), предусматривающий достижение результатов на основании утвержденного минимального набора критериев (МНК) на следующий календарный год (Приложение 2). Суммарное количество баллов, оценивающих критерии результативности и активности научной деятельности работника в индивидуальном плане не может быть ниже минимального планового значения МПЗ-ГЗ и МПЗ-СН (Приложение 1).

5.3. Индивидуальный план выполнения минимальных плановых значений результативности и качества научной деятельности по госзаданию (МПЗ-ГЗ) и для получения ежемесячной стимулирующей надбавки (МПЗ-СН) согласовывается руководителем научного подразделения в соответствии со структурой подчинения.

5.4. Индивидуальный план формируется в рамках планирования работы научного подразделения в соответствии с годовым государственным заданием ИСКРАН, оформляется на бумажном носителе и хранится в Ученом совете (оригинал) и в научном подразделении ИСКРАН (копия).

## **6. Расчет МПЗ-ГЗ и МПЗ-СН научного сотрудника при различных формах трудоустройства, изменении доли ставки и места работы, переводе на другую должность, приеме на работу в ИСКРАН**

6.1. Научному сотруднику, трудоустроенному, в том числе по совместительству, необходимо выполнить МПЗ-ГЗ, в соответствии с долей занимаемой ставки по соответствующей должности.

6.2. В случае, если НС занимает более одной должности, стимулирующие выплаты производятся при выполнении (перевыполнении) МПЗ-СН, установленных для каждой из этих должностей НС в отчетном году с учетом занимаемых долей ставки.

6.3. В случае избрания НС в течение года по конкурсу на ту же должность, а также в случае перевода НС в той же должности в другое подразделение без изменения доли ставки, ранее

установленное индивидуальным планом МПЗ-ГЗ продолжает действовать.

6.4. В случае избрания или перевода НС в течение года на ту же или иную должность НС в то же или иное подразделение с изменением доли ставки, индивидуальный план подлежит корректировке исходя из доли ставки по новой должности.

6.5. При большом объеме административной нагрузки приказом директора может быть установлен понижающий коэффициент от МПЗ-СН, предусмотренных по соответствующей должности, для административно-управленческого персонала, имеющего внутреннее совместительство, при расчете суммарного количества баллов показателей результативности и качества научной деятельности.

6.6. Для вновь принятых НС, проработавших менее года, отчетный период начинается с момента приема на работу в ИСКРАН. МПЗ-ГЗ и МПЗ-СН устанавливаются в индивидуальном плане с учетом корректировки, исходя из доли ставки и отработанного времени в отчетном периоде.

## **7. Учет выполнения научными сотрудниками критериев и показателей результативности и качества научной деятельности.**

7.1. Учет выполнения критериев и показателей результативности и качества научной деятельности НС при выполнении эффективного контракта осуществляется научным сотрудником и руководителем подразделения и производится в соответствии с установленным порядком. Ответственность за прием, проверку и актуализацию показателей несет руководитель научного подразделения.

7.2. Учет выполнения показателей за календарный год проводится научным сотрудником самостоятельно в течение всего текущего года путем внесения актуальной информации в «Карту учета индивидуальных показателей результативности деятельности научного сотрудника ИСКРАН». Вся итоговая информация вводится в информационную систему до 1 февраля следующего календарного года.

7.3. В оценке результативности научного сотрудника не учитываются результаты, которые опубликованы (получены) от имени сторонней организации.

7.4. При выполнении показателя коллективом авторов, включая научных сотрудников ИСКРАН, баллы делятся пропорционально количеству авторов.

7.5. При назначении стимулирующих надбавок научным сотрудникам, в том числе и совместителям, работающим на неполной ставке, надбавки устанавливаются пропорционально отработанному времени и занимаемой доле ставки.

7.6. С целью решения вопроса о продлении эффективного контракта с внешними совместителями, отчет о выполнении МПЗ-ГЗ и МПЗ-СН («Карта учета индивидуальных показателей результативности деятельности научного сотрудника ИСКРАН») представляется ими за месяц до окончания контракта.

7.7. Для НС, являющегося внешним совместителем, учитываются только те результаты, которые получены при работе в Институте и официально к ней отнесены (указание Института, как места выполнения работы, в публикациях и иных результатах деятельности, учитываемых при расчете индивидуального показателя, обязательны).

7.8. Результаты работы научных сотрудников ИСКРАН учитываются, если они соответствуют требованиям эффективного контракта, критериям оценки результативности и выполнены в рамках профильных направлений деятельности Института.

7.9. Расчет общей суммы стимулирующих надбавок по итогам оценки результативности деятельности НС производится в планово-экономической службе Института.

7.10. Выполнение и перевыполнение МПЗ-СН по должности поощряется материально через

систему стимулирующих и премиальных выплат.

## **8. Оценка выполнения научными сотрудниками показателей результативности и качества научной деятельности**

8.1. По итогам работы за предыдущий календарный год в срок до 1 февраля НС в обязательном порядке предоставляют сведения вместе с подтверждающими материалами («Карту учета индивидуальных показателей результативности деятельности научного сотрудника ИСКРАН») для регистрации их в системе учета индивидуальных достижений на официальном сайте Института в сети Интернет.

8.2. Внесение и корректировка показателей производится в течение трех рабочих дней с момента их предоставления.

8.3. Научным сотрудникам, своевременно не предоставившим показатели и/или подтверждающие документы, стимулирующие выплаты назначаются по данным зафиксированным в системе учета на 28 (29) февраля.

8.4. Научные сотрудники обязаны проверять полноту представленной по ним информации и, в случае выявления расхождений, обратиться в Комиссию по установлению стимулирующих выплат (далее Комиссия) для корректировки разночтений.

8.5. Научному сотруднику, предоставившему недостоверную информацию, стимулирующие выплаты не назначаются.

8.6. База данных показателей за отчетный период закрывается для расчета 28 (29) февраля. Документы, поданные после закрытия базы, не учитываются.

8.7. Оценка выполнения научными сотрудниками МПЗ-ГЗ и МПЗ-СН проводится Комиссией в период с 1 марта по 15 марта каждого года.

8.8. Комиссия до 25 марта текущего года производит размещение на официальном сайте Института в сети Интернет списка научных сотрудников, которым по факту оценки показателей результативности и качества научной деятельности при выполнении эффективного контракта за предыдущий календарный год устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка.

## **9. Основания и правила назначения стимулирующих выплат**

9.1. Оплата труда научных сотрудников Института формируется за счет средств федерального бюджета и иных источников финансирования (гранты РФФИ, РНФ, пожертвования и др.), не запрещенных законодательством Российской Федерации.

9.2. *Гарантированная часть оплаты труда* – должностной оклад, который выплачивается с учетом МПЗ-ГЗ по должностям в соответствии с Положением «Об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института Соединенных Штатов Америки и Канады Российской академии наук (ИСКРАН)».

### ***Вариативная часть оплаты труда.***

а) Стимулирующие выплаты и их виды:

- **ежемесячная стимулирующая надбавка** выплачивается в зависимости от оценки работы научного сотрудника (выполнения им МПЗ-СН) за предыдущий год;
- **ежемесячная академическая надбавка** (за высочайшие достижения в публикационной активности) выплачивается в соответствии с «Положением об академических надбавках»;
- **премиальная выплата** (за определенный период времени, за значительные достижения в научной деятельности) в соответствии с критериями, указанными в Приложении 4.

- **директорская надбавка** выплачивается за выполнение особо важных и ответственных работ, за достижение высочайших показателей в научной деятельности.

б) Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.3. Выплаты надбавок из других источников финансирования, не запрещенных законодательством Российской Федерации (гранты РФФИ, РНФ, пожертвования и др.), отражены в действующем Положении «Об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института Соединенных Штатов Америки и Канады Российской академии наук (ИСКРАН)» от 26 февраля 2015 г.

9.4. Различные виды стимулирующих выплат могут производиться одновременно и не ограничены предельными размерами.

9.5. МНК, МПЗ-ГЗ и МПЗ-СН разрабатываются и устанавливаются рабочей комиссией (группой), созданной из ведущих специалистов, представителей администрации, с обязательным участием представителя выборного органа Института, способствуют переходу на эффективный контракт с учетом профильных направлений деятельности ИСКРАН по выполнению установленного для него государственного задания.

9.6. МНК, МПЗ-ГЗ и МПЗ-СН могут пересматриваться при обязательном утверждении приказом директора ИСКРАН.

9.7. Научные сотрудники, набравшие менее порогового числа баллов, установленных для МПЗ-ГЗ по должности с учетом занимаемой доли ставки, тем самым не подтвердившие результативность и качество научной деятельности, считаются не выполнившими государственное задание на текущий год и могут привлекаться к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации. Стимулирующая выплата при этом не производится.

9.8. При полном выполнении МПЗ-СН показателей результативности и качества научной деятельности по должности работнику назначается ежемесячная стимулирующая надбавка, установленная приказом директора. Размер стимулирующей надбавки устанавливается пропорционально утвержденному МПЗ-СН по должности с учетом занимаемой доли ставки и выплачивается в течение следующего года.

9.9. При перевыполнении МПЗ-СН показателей результативности и качества научной деятельности по должности более чем на 50%, научному сотруднику выплачивается единовременная стимулирующая выплата (премия) в размере, установленном приказом директора. Размер премии устанавливается пропорционально определенному МПЗ-СН по должности с учетом занимаемой доли ставки.

9.10. Выплата ежемесячных стимулирующих надбавок за выполнение МПЗ-СН назначается с 1 апреля года, следующего за итоговым, и выплачиваются в течение последующих 12 месяцев в установленные в ИСКРАН сроки выплаты заработной платы.

9.11. Окончательное подтверждение стимулирующих выплат на основе определения результативности работы сотрудника производится решением Комиссии, оформляется протоколом Комиссии и приказом директора с указанием оснований начисления стимулирующих выплат, их размера и сроков их действия. Комиссия также рассматривает спорные вопросы по расчету и назначению стимулирующих выплат научным сотрудникам ИСКРАН.

9.12. НС, прекратившему трудовые отношения с Институтом до истечения отчетного периода, показатели результативности его деятельности за отработанный период не подводятся и стимулирующие выплаты не производятся.

9.13. Премияльные выплаты сотрудникам ИСКРАН в условиях эффективного контракта производятся на основании и в соответствии с выполнением критериев результативности работников Института, определенных в Приложении № 4. «Перечень целевых критериев для премирования НС ИСКРАН» и предельными размерами не ограничены.

9.14. Премии устанавливаются по результатам работы научных сотрудников ИСКРАН за определенный период (месяц, квартал, год), назначаются по представлению результатов деятельности работников Института, на основании решения Комиссии, подтверждаются протоколом Комиссии, оформляются приказом директора с указанием оснований выплаты премий и периода, за который они выплачиваются. Комиссия также рассматривает спорные вопросы по назначению премиальных выплат научным сотрудникам ИСКРАН.

9.15. Премииальные выплаты назначаются только при условии соблюдения трудовой и производственной дисциплины.

9.16. Выплаты стимулирующего характера директору ИСКРАН выплачиваются по решению и на основании письма Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и оформляются приказом по Институту.

## Приложение 1.

**Минимальное плановое значение результативности и качества научной деятельности по должности по госзаданию (МПЗ-ГЗ) и для получения ежемесячной стимулирующей надбавки (МПЗ-СН)**

<b>Должность</b>	<b>МПЗ-ГЗ Количество баллов (пороговое число баллов) для получения должностного оклада за выполнение госзадания</b>	<b>МПЗ-СН Количество баллов (пороговое число баллов) для получения ежемесячной стимулирующей надбавки</b>
главный научный сотрудник	15	20
ведущий научный сотрудник	13	18
старший научный сотрудник	10	14
научный сотрудник	9	12
младший научный сотрудник	5	8

## Минимальный набор критериев и показателей результативности и качества научной деятельности научных сотрудников ИСКРАН

Типы учитываемых публикаций, критерии их учета и количество начисляемых баллов				
	Типы публикаций	Число баллов	Объем публикации не менее (стр.)	В случае соавторства на каждого автора, не менее (стр.)
<i>Монографии</i>				
1	Монография, выпущенная издательством, входящим в «Список издательств»	18	100	50
2	Глава/главы монографии, выпущенной издательством, входящим в «Список издательств» <sup>1</sup>	5/7	10 суммарно/10 для каждой главы в среднем	10 суммарно/10 для каждой главы в среднем
3	Монография, выпущенная издательством, не входящим в «Список издательств»	15	100	50
4	Глава/главы монографии, выпущенной издательством, не входящим в «Список издательств» <sup>2</sup>	3/4	10 суммарно/10 для каждой главы в среднем	10 суммарно/10 для каждой главы в среднем

<sup>1</sup> Для выполнения показателей МПЗ-ГЗ учитываются только главы в коллективных монографиях, выполненных в рамках Плана НИР ИСКРАН

<sup>2</sup> Для выполнения показателей МПЗ-ГЗ учитываются только главы в коллективных монографиях, выполненных в рамках Плана НИР ИСКРАН

<b>Статьи/обзоры/рецензии в научных журналах</b>				
5	Статья (обзор) в научном журнале, индексируемом в российской и международной информационно-аналитической системе научного цитирования (Web of Science, Scopus, РИНЦ, Google Scholar, European Reference Index for Humanities) <b>1 и 2 квартили (Q1-Q2)</b>	18	5	–
6	Статья (обзор) в научном журнале, индексируемом в российской и международной информационно-аналитической системе научного цитирования (Web of Science, Scopus, РИНЦ, Google Scholar, European Reference Index for Humanities) <b>3 и 4 квартили (Q3-Q4)</b>	10	5	–
7	Статья (обзор) в научном журнале или ежегоднике, индексируемом в российской и международной информационно-аналитической системе научного цитирования (Web of Science, Scopus, РИНЦ, Google Scholar, European Reference Index for Humanities) <b>квартили ниже 4 (ниже Q4), входящем в список <a href="#">goodjournals</a></b>	5	5	–
8	Научная рецензия в журнале, индексируемом WoS и/или индексируемом Scopus и/или входящем в список <a href="#">goodjournals</a>	2	5	–
<b>Статьи в научных изданиях/сборниках<sup>3</sup></b>				
9	Статья в научном издании (сборнике) из «Списка издательств», индексируемом WoS/Scopus	3	5	–

<sup>3</sup> Статьи в научных сборниках учитываются при расчете МПЗ-СН и не учитываются при расчете МПЗ-ГЗ

10	Статья в научном издании (сборнике) (учитывается не более 2-х статей)	1	5	-
<b>Труды конференций<sup>4</sup></b>				
11	Статья в сборнике трудов конференции (журнале), индексируемом WoS/Scopus,	3	-	-
12	Статья в сборнике трудов конференции (журнале), не индексируемом WoS/Scopus (принимается в заявке не более 2-х статей)	1	5	-
<b>Публикации, не входящие в предложенную классификацию<sup>5</sup></b>				
13	1) публикации исторических источников, впервые вводимых в научный оборот; 2) публикации архивных материалов, сопровождаемые переводом и/или подробным научным комментарием; 3) публикации предисловий, послесловий, комментариев, введений, заключений, статей в энциклопедиях и т.п.	назначается балл по наиболее близкому классифицируемому изданию	при соответствии формальным характеристикам соответствующего типа публикации: монографии, главе в монографии, статье в научном рецензируемом журнале или статье в сборнике научных трудов	
<b>Повышение кадрового потенциала</b>				
14	Защита диссертации и получение ученой степени доктора наук	14		-
15	Защита диссертации и получение ученой степени кандидата наук	10		-
16	Получение сертификата о повышении квалификации	0,5		

<sup>4</sup> Статьи в сборниках трудов конференций учитываются при расчете МПЗ-СН и не учитываются при расчете МПЗ-ГЗ

<sup>5</sup> Публикации, не входящие в предложенную классификацию, учитываются при расчете МПЗ-СН и не учитываются при расчете МПЗ-ГЗ

**Приложение 3.**

**Индивидуальный план выполнения минимальных плановых значений результативности и качества научной деятельности по госзаданию (МПЗ-ГЗ) и для получения ежемесячной стимулирующей надбавки (МПЗ-СН)**

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор Федерального государственного  
бюджетного учреждения науки  
Института Соединенных Штатов Америки и Канады  
Российской академии наук

\_\_\_\_\_ В.Н. Гарбузов

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН НА 20... ГОД  
ПО ВЫПОЛНЕНИЮ МИНИМАЛЬНЫХ ПЛАНОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПО ГОСЗАДАНИЮ (МПЗ-ГЗ) И МИНИМАЛЬНЫХ ПЛАНОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ПОЛУЧЕНИЯ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ НАДБАВКИ (МПЗ-СН)**

\_\_\_\_\_ (должность, название подразделения, уч. степень, Ф.И.О. научного сотрудника)

<p align="center"><b>Пороговое число баллов для получения должностного оклада за выполнение ГЗ и ежемесячной стимулирующей надбавки</b></p> <p align="center"><b>Тип публикации с указанием кол-ва баллов</b></p>	<p align="center"><b>МПЗ-ГЗ</b></p> <p align="center"><b>(количество баллов по соответствующей должности из таблицы Приложения 1)</b></p>	<p align="center"><b>МПЗ-СН</b></p> <p align="center"><b>(количество баллов по соответствующей должности из таблицы Приложения 1)</b></p>
<p>Монография, выпущенная издательством, входящим в «Список издательств» - 18 баллов</p>		
<p><i>Глава/главы монографии, выпущенной издательством, входящим в «Список издательств» - 5/7 баллов*</i></p>		
<p>Монография, выпущенная издательством, не входящим в «Список издательств» - 15 баллов*</p>		
<p><i>Глава/главы монографии, выпущенной издательством, не входящим в «Список издательств» -3/4 балла*</i></p>		
<p>Статья (обзор) в научном журнале, индексируемом в российской и международной информационно-аналитической системе научного цитирования (Web of Science, Scopus, РИНЦ, Google Scholar, European Reference Index for Humanities) <b>1 и 2 квартили (Q1-Q2)</b> – 18 баллов</p>		

Статья (обзор) в научном журнале, индексируемом в российской и международной информационно-аналитической системе научного цитирования (Web of Science, Scopus, РИНЦ, Google Scholar, European Reference Index for Humanities) <b>3 и 4</b> квартили ( <b>Q3-Q4</b> ) – 10 баллов		
Статья (обзор) в научном журнале или ежегоднике, индексируемом в российской и международной информационно-аналитической системе научного цитирования (Web of Science, Scopus, РИНЦ, Google Scholar, European Reference Index for Humanities) квартили <b>ниже 4</b> ( <b>ниже Q4</b> ) – 5 баллов		
Научная рецензия в журнале, индексируемом WoS и/или индексируемом Scopus (учитывается не более 2-х статей) – 2 балла		
<i>Статья в научном издании (сборнике) из «Списка издательств», индексируемом WoS/Scopus – 3 балла*</i>		
<i>Статья в научном издании (сборнике) (учитывается не более 2-х статей) – 1 балл*</i>		
<i>Статья в сборнике трудов конференции (журнале), индексируемом WoS/Scopus, - 3 балла*</i>		
<i>Статья в сборнике трудов конференции (журнале), не индексируемом WoS/Scopus (принимается в заявке не более 2-х статей) – 1 балл*</i>		
1) публикации исторических источников, впервые вводимых в научный оборот; * 2) публикации архивных материалов, сопровождаемые переводом и/или подробным научным комментарием; * 3) публикации предисловий, послесловий, комментариев, введений, заключений, статей в энциклопедиях и т.п. - <u>балл по наиболее близкому классифицируемому изданию</u>		
<i>Защита диссертации и получение ученой степени доктора наук – 14 баллов*</i>		
<i>Защита диссертации и получение ученой степени кандидата наук – 10 баллов*</i>		
<i>Получение сертификата о повышении квалификации – 0,5 балла*</i>		

\* жирным курсивом выделены показатели, которые могут учитываться ТОЛЬКО для стимулирующих надбавок (МПЗ-СН) и НЕ УЧИТЫВАЮТСЯ по результатам выполнения госзадания (МПЗ-ГЗ).

\_\_\_\_\_ (должность научного сотрудника, название подразделения)

\_\_\_\_\_ (уч. степень, Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_ (подпись)

**КАРТА УЧЕТА ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАУЧНОГО СОТРУДНИКА ИСКРАН**

(должность, название подразделения, уч.степень, Ф.И.О. научного сотрудника)

<p style="text-align: center;"><b>Пороговое число баллов для получения должностного оклада за выполнение ГЗ и ежемесячной стимулирующей надбавки</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Тип публикации с указанием кол-ва баллов</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>МПЗ-ГЗ ПЛАН</b></p> <p style="text-align: center;">(количество баллов по соответству- ющей должности из таблицы Приложения 1)</p>	<p style="text-align: center;"><b>МПЗ-ГЗ ФАКТ (в баллах)</b></p> <p style="text-align: center;">Ссылка на подтвержда- ющую информацию</p>	<p style="text-align: center;"><b>МПЗ-СН ПЛАН</b></p> <p style="text-align: center;">(количество баллов по соответству- ющей должности из таблицы Приложения 1)</p>	<p style="text-align: center;"><b>МПЗ-СН ФАКТ (в баллах)</b></p> <p style="text-align: center;">Ссылка на подтвержда- ющую информацию</p>
<p>Монография, выпущенная издательством, входящим в «Список издательств» - 18 баллов</p>				
<p><i>Глава/главы монографии, выпущенной издательством, входящим в «Список издательств» - 5/7 баллов*</i></p>				
<p>Монография, выпущенная издательством, не входящим в «Список издательств» - 15 баллов*</p>				
<p><i>Глава/главы монографии, выпущенной издательством, не входящим в «Список издательств» -3/4 балла*</i></p>				
<p>Статья (обзор) в научном журнале, индексируемом в российской и международной информационно-аналитической системе научного цитирования (Web of Science, Scopus, РИНЦ, Google Scholar, European Reference Index for Humanities) <i>1 и 2 квартили (Q1-Q2)</i> – 18 баллов</p>				

Статья (обзор) в научном журнале, индексируемом в российской и международной информационно-аналитической системе научного цитирования (Web of Science, Scopus, РИНЦ, Google Scholar, European Reference Index for Humanities) <b>3 и 4</b> квартили ( <b>Q3-Q4</b> ) – 10 баллов				
Статья (обзор) в научном журнале или ежегоднике, индексируемом в российской и международной информационно-аналитической системе научного цитирования (Web of Science, Scopus, РИНЦ, Google Scholar, European Reference Index for Humanities) квартили <i>ниже 4</i> ( <i>ниже Q4</i> ) – 5 баллов				
Научная рецензия в журнале, индексируемом WoS и/или индексируемом Scopus (учитывается не более 2-х статей) – 2 балла				
<i>Статья в научном издании (сборнике) из «Списка издательств», индексируемом WoS/Scopus – 3 балла*</i>				
<i>Статья в научном издании (сборнике) (учитывается не более 2-х статей) – 1 балл*</i>				
<i>Статья в сборнике трудов конференции (журнале), индексируемом WoS/Scopus, - 3 балла*</i>				
<i>Статья в сборнике трудов конференции (журнале), не индексируемом WoS/Scopus (принимается в заявке не более 2-х статей) – 1 балл*</i>				
1) публикации исторических источников, впервые вводимых в научный оборот; * 2) публикации архивных материалов, сопровождаемые переводом и/или подробным научным комментарием; * 3) публикации предисловий, послесловий, комментариев, введений, заключений, статей в				

энциклопедиях и т.п. - <u>балл по наиболее близкому классифицируемому изданию</u>				
<i>Защита диссертации и получение ученой степени доктора наук – 14 баллов*</i>				
<i>Защита диссертации и получение ученой степени кандидата наук – 10 баллов*</i>				
<i>Получение сертификата о повышении квалификации – 0,5 балла*</i>				

\* жирным курсивом выделены показатели, которые могут учитываться ТОЛЬКО для стимулирующих надбавок (МПЗ-СН) и НЕ УЧИТЫВАЮТСЯ по результатам выполнения госзадания (МПЗ-ГЗ).

\_\_\_\_\_  
(должность научного сотрудника, название подразделения)

\_\_\_\_\_  
(уч. степень, Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

Перечень целевых критериев для премирования научных сотрудников ИСКРАН

Премиальные выплаты	Условия получения выплат (критерии эффективности)	Периодичность выплат
За высокие результаты труда и качественное выполнение своих обязанностей	1. Достижение высоких результатов в работе, успешное выполнение и содействие выполнению государственного задания, плана НИР и других научных исследований.	Месяц, квартал, полугодие, год
	2. Выполнение особо важных и ответственных работ.	Месяц, квартал, полугодие, год
	3. Инициирование новых перспективных исследовательских проектов по профильной деятельности Института.	Месяц, квартал, полугодие, год
	4. Успешное руководство и администрирование выполнением работ, качественная подготовка отчетности.	Месяц, квартал, полугодие, год
	5. Качественное и квалифицированное выполнение работ научно-вспомогательного и научно-организационного характера.	Месяц, квартал, полугодие, год
	6. Привлечение дополнительного финансирования в ИСКРАН из иных источников финансирования, не запрещенных законодательством РФ, для стимулирования научной деятельности.	Месяц, квартал, полугодие, год
	7. Творческое и инициативное применение в работе современных форм и методов работы.	Месяц, квартал, полугодие, год

**КАЛЕНДАРЬ**

**Регламента управления системой эффективного контракта научных сотрудников ИСКРАН**

Дата	Директор (ежегодно)	Научный сотрудник (ежегодно)	Руководитель научного подразделения (ежегодно)	Комиссия по установлению стимулирующих выплат (ежегодно)
До 15 октября	Утверждает своим приказом МНК, МПЗ-ГЗ, МПЗ-СН и их весомость в баллах на следующий календарный год (п.5.1. Регламента).			
До 1 ноября		Представляет руководителю подразделения индивидуальный план выполнения МПЗ-ГЗ и МПЗ-СН на следующий календарный год (п.5.3. Регламента).		
До 6 ноября			При необходимости корректирует, согласовывает и подписывает индивидуальный план научного сотрудника подразделения (п.5.4. Регламента).	
До 1 февраля		Предоставляет «Карту учета» по итогам выполнения за предыдущий календарный год МПЗ-ГЗ и МПЗ-СН вместе с подтверждающими материалами (п.8.1. Регламента).		

28 (29) февраля				Закрывает для расчета базу данных показателей. Документы, поданные после закрытия базы, не учитываются. (п.8.6. Регламента).
1 -15 марта				Проводит оценку выполнения научными сотрудниками МПЗ-ГЗ и МПЗ-СН (п.8.7. Регламента).
До 25 марта				Производит размещение итоговых за год показателей результативности и качества научной деятельности НС на официальном сайте Института в сети Интернет (п.8.8 Регламента).
Выплата ежемесячных стимулирующих надбавок за выполнение МПЗ-СН назначается с 1 апреля года, следующего за итоговым, и выплачиваются в течение последующих 12 месяцев в установленные в ИСКРАН сроки выплаты заработной платы. (п.9.10. Регламента).				

**Лист согласования Регламента управления системой эффективного контракта научных  
сотрудников  
(обязательное)**

**СОГЛАСОВАНО:**

<b>Должность</b>	<b>Ф.И.О.</b>	<b>Дата</b>	<b>Подпись</b>
Главный научный сотрудник, научный руководитель ИСКРАН, академик РАН	С.М. Рогов		
Главный научный сотрудник, д.э.н.	В.Б. Супян		
Ведущий научный сотрудник, к.техн.н.	П.С. Золотарев		
Заместитель директора по научной работе, к.э.н.	С.Н. Бабич		
Ученый секретарь, к.полит.н.	А.С. Евсеенко		
Главный бухгалтер	Н.В. Митричева		
Начальник отдела кадров	Н.М. Русанова		
Старший научный сотрудник, председатель профсоюзной организации ИСКРАН	И.А. Петрова		
Юрисконсульт	Р.Н. Струков		

**РАЗРАБОТАНО:**

<b>Должность</b>	<b>Ф.И.О.</b>	<b>Дата</b>	<b>Подпись</b>
Заместитель директора по научно-организационным вопросам, к.и.н.	И.В. Модникова		



