



Утверждаю
И.о. директора ГБНИУ РХ «ХакНИИЯЛИ»
Н.С. Майнагашева
02.03.2020

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников ГБНИУ РХ

«Хакасский научно-исследовательский институт языка, литературы и истории»

1. Общие положения

1.1 Положение об оплате труда работников ГБНИУ РХ «ХакНИИЯЛИ» разработано в соответствии с Законом Республики Хакасия от 12 ноября 2008 года № 65-ЗРХ «Об оплате труда работников республиканских государственных учреждений», Постановлением Правительства Республики Хакасия от 09 ноября 2010 г. №577, Постановлением Правительства Республики Хакасия от 24.07.2012 № 483, Уставом Государственного бюджетного научно-исследовательского учреждения Республики Хакасия «Хакасский научно-исследовательский институт языка, литературы и истории», а также нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятыми в связи с введением новых систем оплаты труда, в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации

1.2 Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников ГБНИУ РХ «ХакНИИЯЛИ», финансируемых за счет средств республиканского бюджета и внебюджетных фондов, на основе базовых окладов с применением повышающих коэффициентов квалификации в зависимости от профессиональной квалификационной группы с учетом надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

1.3 Заработная плата работников учреждения (без учета премий и выплат стимулирующего характера) устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, коллективным договором и договорами с работниками учреждения которые разрабатываются на основе настоящего Положения, и не может быть ниже заработной платы (без учета премий и стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетке по оплате труда работников республиканских государственных учреждений до перехода на новую систему оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации (Постановление Правительства Республики Хакасия от 29.01.2018 №28)

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

1.4 Размер начисленной заработной платы работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда установленного федеральным законом. Месячная заработная плата работника учреждения, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого действует соглашение «О минимальной заработной плате в Республике Хакасия» не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Республике Хакасия.

1.5 Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в соответствии с

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия и настоящим Положением.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Система оплаты работников учреждения устанавливается с учетом:
Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
государственных гарантий по оплате труда;
перечня выплат компенсационного характера;
перечня выплат стимулирующего характера;
повышающих коэффициентов;
настоящего Положения;
рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
мнения представительного органа работников.

2.2. Система оплаты труда работников в учреждении включает в себя:

- 1) базовые должностные оклады по квалификационным уровням ПКГ, повышающие коэффициенты к окладам;
- 2) выплаты компенсационного характера:
выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия;
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 (Постановление Правительства Республики Хакасия от 29.01.2018 №28);
- 3) выплаты стимулирующего характера:
за интенсивность и высокие результаты работы;
за качество выполняемых работ;
за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
премиальные выплаты.
- 4) повышающие коэффициенты:
коэффициенты к базовым окладам (базовым должностным окладам) в разрезе профессиональных квалификационных групп и уровней;
коэффициент за специфику деятельности государственных учреждений;
персональный повышающий коэффициент.

2.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год. Руководитель учреждения при определении зарплаты работников руководствуется настоящим Положением.

2.4 Заработная плата работников учреждения включает в себя следующие виды выплат:

- оклад (должностной оклад);
- доплаты компенсационного характера за особые условия труда;
- выплаты стимулирующего характера.

2.5. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности (приложение 1 к настоящему Положению) (Постановление № 28 от 29.01.2018 г. Правительства Республики Хакасия).

Умноженные на величину повышающего коэффициента размеры базовых окладов образуют величину должностных окладов, определяющую размер оплаты труда

работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета выплат компенсационного характера.

Выплаты научным сотрудникам за ученую степень производить согласно ФЗ №125 ФЗ от 22.08.1996 г. «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» производить в следующих размерах:

За ученую степень кандидата наук – 3000 рублей;

За ученую степень доктора наук – 7000 рублей.

Исходя из п. 41 Положения о порядке присуждения ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 30.01.2002 г. №74 начисление доплат производить с даты принятия ВАК решения о присуждении звания.

Работникам, работающим по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, выплата устанавливаются пропорционально отработанному времени.

2.6 Руководитель учреждения проводит дифференциацию типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения, по квалификационным уровням ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих и общепрофессиональных профессий рабочих, профессиональных квалификационных групп и критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 03.07.2008 №305н).

2.7 Учреждение в пределах утвержденного фонда оплаты труда самостоятельно определяет работникам размеры мер материального стимулирования. Экономия фонда оплаты труда учреждения направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

2.8 Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 20 числа текущего месяца, окончательный расчет – 5 числа следующего месяца за расчетным.

При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме (расчетный листок) каждого работника.

3. Порядок и условия установления повышающих коэффициентов к окладам

3.1 Повышающие коэффициенты устанавливаются к базовым окладам (базовым должностным окладам) по квалификационным уровням соответствующих ПКГ (приложение 2 к настоящему Положению) (Постановление № 28 от 29.01.2018 г. Правительства Республики Хакасия).

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются работнику государственного учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в государственном учреждении положением о системе оплаты труда. Умноженные на величину повышающего коэффициента размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), образуют величину окладов (должностных окладов), определяющую размер оплаты труда работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных выплат.

3.2. Повышающие коэффициенты к окладам работников устанавливаются приказом руководителя учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации с учетом степени самостоятельности, инициативности и ответственности конкретного работника при исполнении поставленных задач и других факторов (приложение 3 к настоящему Положению).

Повышающий коэффициент к окладу может быть установлен на определенный период времени. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются директором ГБНИУ РХ «ХакНИИЯЛИ» на основе отнесения занимаемых работниками должностей к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых в установленном порядке, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, сложности и объема выполняемой работы.

3.4. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда на финансовый год:

при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа образования о выдаче диплома;

при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа образования ученой степени доктора наук.

3.5. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокой оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.6. Работодатель:

проверяет документы об образовании и о стаже работы по специальности, в определенной должности и другие основания, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) научных сотрудников и других работников, исчисляет их заработную плату;

несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников.

4. Порядок и условия выплат компенсационного характера

4.1 Выплаты компенсационного характера, и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом и настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, в пределах бюджетных ассигнований, утвержденных главным распорядителем бюджетных средств на оплату труда.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждения в процентах или в абсолютных размерах.

4.2 Виды компенсационных выплат устанавливаются в учреждении в соответствии с перечнем видов выплат, содержащимся в Трудовом кодексе РФ, приказах Министерства здравоохранения и социального развития РФ, настоящим Положением и коллективном договоре.

В учреждении установлены следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (доплата уборщице за вредность и работу с моющими средствами в размере 4%) (статья 147 ТК РФ, Постановление № 28 от 29.01.2018г. Правительства Республики Хакасия)

- районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессии (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) (согласно ТК РФ ст. 149).

Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия являются обязательными выплатами, начисление которых производится на фактический заработок.

4.3 Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам устанавливаются единовременная или ежемесячная доплата в размере, установленном руководителем учреждения по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Руководитель учреждения организует работу по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, осуществление компенсационных выплат за работу в указанных условиях не производится.

5. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

5.1. В целях поощрения работников в учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с принятым в учреждении коллективным договором и локальными актами, которые определяют порядок и условия стимулирования работников учреждения.

5.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, предусмотренные системами оплаты труда работников республиканских государственных учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения с учетом показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладу (должностному окладу) работника в процентном отношении или в абсолютном размере.

Объем средств на стимулирующие выплаты должен составлять до 30 процентов средств на оплату труда учреждения за счет бюджетных средств, в том числе на формирование централизованного фонда до 1,5 процентов на стимулирование руководителя.

5.3. В учреждении установлены следующие виды стимулирующих выплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплата за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения в соответствии с коллективным и трудовым договорами, локальными нормативными актами. Выплата устанавливается на месяц или иной срок, но не более чем до конца года. Выплата носит стимулирующий характер, мотивируя работника учреждения к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов.

Конкретный размер надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливается до 50 процентов должностного оклада работника учреждения.

Порядок, условия и размер выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ основного персонала учреждения устанавливаются в соответствии с

разработанной таблицей показателей эффективности и качества научно-исследовательской и научно-организационной деятельности сотрудника (приложение 4 к настоящему Положению).

Размер выплат за качество выполняемых работ рекомендуется производить в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютных размерах.

Выплата стимулирующего характера за стаж непрерывной работы производится основному персоналу учреждения, устанавливается в процентах к базовому окладу. Конкретный размер выплат за непрерывный стаж приведен в таблице.

Стаж работы	Размер выплат в процентах
От 5 до 10 лет	до 5
От 10 до 20 лет	до 10
Свыше 20 лет	до 15

Премияльные выплаты по итогам работы производятся в соответствии с коллективным и трудовым договорами, положением о премировании работников, локальными нормативными актами учреждения.

Виды премиальных выплат по итогам работы:

- премия по итогам года за успешное выполнение работниками государственного задания учреждения;
- премия за успешное выполнение работ административного и производственного характера за очередной квартал;
- премия работникам в связи с выполнением мероприятий и достижением целевых показателей по повышению эффективности деятельности учреждения.

5.4. Выплаты по всем указанным видам стимулирующих надбавок производятся в пределах ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также могут производиться за счет средств от иной приносящий доход деятельности учреждения.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя

6.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера. Выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с требованиями раздела 3 настоящего Положения.

Оклад (должностной оклад) руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему базовому окладу (базовому должностному окладу) работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и может составлять до 3 размеров указанного среднего базового оклада (базового должностного оклада). К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу учреждения, устанавливается согласно приложению 5 к настоящему Положению.

6.2. Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителя учреждения, его заместителей устанавливаются трудовым договором.

Размеры должностных окладов заместителя директора устанавливаются в размере на 10-50 процентов ниже от должностного оклада директора.

6.3. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению Министерства образования и науки Республики Хакасия с учетом достижения организацией показателей государственного задания на оказание

государственных услуг (выполнение работ) и (или) показателей эффективности работы руководителя учреждения.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению Министерства образования и науки Республики Хакасия может быть установлен рост уровня средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решением Правительства Республики Хакасия.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей государственных учреждений Республики Хакасия формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующих руководителей, заместителей) устанавливается Министерством образования и науки Республики Хакасия в размере до четырехкратного превышения, при одновременном соблюдении соотношения среднемесячной заработной платы руководителей республиканских государственных учреждений в размере, не превышающем 80% месячного денежного содержания Министра образования и науки Республики Хакасия (без учета иных доплат, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия).

7. Порядок установления доплат и надбавок

7.1. Дополнительная оплата за увеличенный объем работ, за совмещение профессий, за расширение зоны обслуживания для научных работников и административно-хозяйственного, вспомогательного и прочего персонала устанавливается приказом директора.

Доплата за сверхурочные работы, за работу в выходные и праздничные дни устанавливается приказом директора на основании представления руководителя структурного подразделения. Выплата производится по представлению табеля.

7.2. Доплаты могут быть установлены на определенный срок или быть единовременными (допсоглашением к трудовому договору).

7.3. Доплаты и надбавки, установленные работнику, могут быть отменены или уменьшены в связи:

- с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- с ухудшением качества работы;
- с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности.

7.4. При изменении или прекращении основания для выплаты ранее установленной доплаты ее размер может быть изменен или доплата может быть отменена приказом Работодателя на основании служебной записки руководителя структурного подразделения.

7.5. Доплаты и надбавки снимаются (изменяются) приказом работодателя ГБНИУ РХ «ХакНИИЯЛИ».

7.6. В соответствии со статьей 74 ТК РФ работник должен быть письменно уведомлен о снятии (изменении размера) доплат и надбавок не позднее чем за два месяца.

8. Заключительные положения

8.1. Оплата труда работников, не относящихся к ПКГ работников образования, осуществляется в учреждении применительно к ПКГ аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

8.2. На основе Положения учреждения разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников ГБНИУ РХ «ХакНИИЯЛИ»

РАЗМЕРЫ
базовых окладов (базовых должностных окладов)
работников государственных научных учреждений
Республики Хакасия по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) по виду
экономической деятельности «Научные исследования и разработки»

Наименование	Квалификационный уровень	Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) в соответствии с Постановлением Правительства Хакасии от 29.01.18г. № 28. руб
ПКГ должностей научно-технических работников второго уровня	1	4148
	2	4222
	3	4281
	4	4355
ПКГ должностей научно-технических работников третьего уровня	1	4740
	2	4890
	3	5036
	4	5185
ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений	1	15367
	2	16134
	3	16522
	4	15308
	5	15642
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	1	3090
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	3	3307
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	1	3640
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	1	3050
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	1	2971

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников ГБНИУ РХ «ХакНИИЯЛИ»

РАЗМЕРЫ
базовых окладов (базовых должностных окладов)
работников государственных научных учреждений
Республики Хакасия по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) по виду
экономической деятельности «Научные исследования и разработки»

Наименование	Квалификационный уровень	Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) в соответствии с Постановлением Правительства Хакасии от 29.01.18г. № 28, руб.
ПКГ должностей научно-технических работников второго уровня	1	4148
	2	4222
	3	4281
	4	4355
ПКГ должностей научно-технических работников третьего уровня	1	4740
	2	4890
	3	5036
	4	5185
ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений	1	15367
	2	16134
	3	16522
	4	15308
	5	15642
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	1	3090
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	3	3307
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	1	3640
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	1	3050
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	1	2971

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников ГБНИУ РХ «ХакНИИЯЛИ»

ДИАПАЗОН размеров
повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам)
работников ГБНИУ РХ «ХакНИИЯЛИ» по виду
экономической деятельности «Научные исследования и разработки»
по профессиональным квалификационным группам (ПКГ)

Наименование	Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент
ПКГ должностей научно-технических работников второго уровня	1	1,0-1,2
	2	1,0-1,2
	3	1,0-1,2
	4	1,0-1,2
ПКГ должностей научно-технических работников третьего уровня	1	1,0-1,3
	2	1,0-1,3
	3	1,0-1,3
	4	1,0-1,3
ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений	1	1,0-1,3
	2	1,0-1,4
	3	1,0-1,5
	4	1,0-1,5
	5	1,0-1,5
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	1	1,87-1,92
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	3	1,94-2,2
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	1	1,63-1,84
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	1	1,83-1,93
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	1	1,87-1,92

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников ГБНИУ РХ «ХакНИИЯЛИ»

Критерии и показатели определения размера персонального
повышающего коэффициента для ПКГ «Должностей научных работников и
руководителей структурных подразделений»

квалификационный уровень	должности, отнесенные к квалификационным уровням	коэффициент
1 квалификационный уровень	Научный сотрудник	1,20
	Научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,30
2 квалификационный уровень	Старший научный сотрудник	1,00
	Старший научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,30
	Старший научный сотрудник со степенью доктора наук	1,40
	Заведующий рукописным фондом	1,00
	Заведующий рукописным фондом со степенью кандидата наук	1,40
	Заведующий научной библиотекой	1,00
3 квалификационный уровень	Заведующий научной библиотекой со степенью кандидата наук	1,40
	Ведущий научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,40
4 квалификационный уровень	Ведущий научный сотрудник со степенью доктора наук	1,50
	Начальник отдела со степенью кандидата наук	1,40
	Начальник отдела со степенью доктора наук	1,50
	Ученый секретарь со степенью кандидата наук	1,40
	Ученый секретарь со степенью доктора наук	1,50
	Заведующий научно-исследовательским сектором со степенью кандидата наук	1,40
	Заведующий научно-исследовательским сектором со степенью доктора наук	1,50
	Заведующий лабораторией со степенью кандидата наук	1,40
	Заведующий лабораторией со степенью доктора наук	1,50

Приложение 4
к Положению об оплате труда
работников ГБНИУ РХ «ХакНИИЯЛИ»

Показатели эффективности и качества научно-исследовательской и научно-организационной деятельности научного сотрудника

Наименование показателя эффективности	Критерии	Целевые индикаторы	Количество баллов	Фактическое выполнение и сумма баллов
Качество результатов труда	1.2. Доля работ, доведенных до конечного результата (утвержденные нормативные документы, рекомендованные методические материалы для государственных органов власти, монографические и лексикографические исследования)	1. Индивидуальное исследование объемом 2. Коллективная монография (вклад научного сотрудника.)	1 п.л. - 30 б. 1 п.л. – 20 б.	
	1.2. Публикация в РИНЦ	статья	0,5 п.л.- 15б.	
	1.3. Публикации в журналах ВАК	статья	0,5 п.л. -50 б.	
	1.4. Публикации в изданиях Web of Science, Scopus	статья	0,5 п.л. -80 б.	
	1.5. Научные публикации (материалы конференций, сборники научных статей, научные статьи)	статья	0.5 п.л. -10 б. (укажите печатные листы)	
	1.6. Участие в работе Редакционного совета журналов «Научное обозрение Саяно-Алтая», «Наука в Хакасии»	Редактирование 1 п.л.	10 б. (укажите печатные листы)	
	Научная экспертиза	Научная экспертиза 1 п.л.		
	1.7. Подготовка заявки на участие в конкурсах, научных и научно-популярных грантах	1 заявка на научно-популярные гранты 1 заявка на научные гранты	5 б. 10б.	
	1.8. Выполнение работы по гранту, контракту, договору	1 грант, контракт, договор	15 б.	
	1.9. Выступления с докладами на международных, всероссийских, региональных конференциях и семинарах (очное участие) Выезд за свой счет в 2-х кратном размере	международная конференция всероссийская конференция региональная конференция	15 б. 10 б. 5 б.	
	1.10. Оперативные сверхплановые поручения Правительства Республики Хакасия и других вышестоящих органов по поручению администрации	1 поручение	10 б.	
Научный потенциал	1.11. Обучение в аспирантуре	ежемесячно в период обучения	5 б.	
	1.12. Премии, награды, грамоты за научную деятельность	единовременно	15 б.	

Научно-организационная деятельность	1.13. Участие в работе оргкомитета конференции (представление администрации)	Конференция (единовременно)	20 б.	
	1.14. Участие в работе рабочей группы конференции (представление администрации)	Конференция	10 б.	
	1.15. Оппонирование, рецензии, отзывы на научные публикации	Рецензия на статью, учебное пособие, отзыв на автореферат кандидатской диссертации	1 рецензия – 5б.	
		Рецензия на монографию, отзыв на автореферат докторской диссертации	1 рецензия – 10б.	
		Оппонирование диссертаций	15б.	
	1.16. Популяризация научных достижений и культурно-исторического наследия региона Подготовка и выступление в телепередачах	1 статья в СМИ или 1 выступление в СМИ, публичное выступление	5 б. 15б.	
	1.17. Подготовка научных, научно-популярных работ с использованием двух языков	1 работа	10 б.	
	1.18. Участие в работе государственных комиссий, общественных советов	1 заседание	5 б.	
	1.19. Формирование рукописного и библиотечного фонда (по согласованию с заведующими библиотекой и рукописным фондом)	Книга рукопись материалов полевой экспедиции, копия неопубликованного документа из архива, неизданные рукописи	1 экз. – от 1 до 5 б. 1 п.л. – 5 б.	
			ИТОГО:	

Приложение 5
к Положению об оплате труда
работников ГБНИУ РХ «ХакНИИЯЛИ»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, относимых к основному персоналу ГБНИУ РХ «ХакНИИЯЛИ» по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки в области общественных и гуманитарных наук»

- Главный научный сотрудник;
- Ведущий научный сотрудник;
- Старший научный сотрудник;
- Научный сотрудник;
- Младший научный сотрудник.