

УТВЕРЖДАЮ



Директор ИПЭЭ РАН
Член-корреспондент РАН С.В. Найденко
14.02.2023

Порядок начисления стимулирующих выплат научным сотрудникам ИПЭЭ РАН

Изменения в порядке расчета вводятся с 2023 г и применимы к результатам 2022 г.;
баллы за 2020 и 2021 гг. не пересчитываются

- 1. Общие положения**
- 1.1. Фонд стимулирующих выплат является частью фонда оплаты труда научных сотрудников. Размер стимулирующих выплат определяется эффективностью труда научных сотрудников, прежде всего качеством и количеством публикаций в академических изданиях. Это отвечает интересам Института, а также требованиям, предъявляемым Минобрнауки.
- 1.2. Оценка эффективности производится на основе прозрачной процедуры подсчета индивидуальных показателей результативности научной деятельности (ПРНД), учитывающих вклад каждого сотрудника в единицу научной продукции и продукцию Института в целом. Информация о процедуре оценки ПРНД доводится до всех сотрудников Института.
- 1.3. Должность научного работника, сложность выполняемых им трудовых обязанностей, участие в разнообразных проектах и договорах, а также научно-организационная и административная деятельность при расчете ПРНД не учитываются. Для регуляции этой деятельности в распоряжении дирекции имеются иные, в том числе финансовые, инструменты.
- 1.4. ПРНД рассчитывается для каждого научного сотрудника ежегодно по итогам его деятельности **за 3 предыдущие года**; расчет ПРНД на очередной годовой период производится не позднее конца февраля.
- 1.5. Фонд ПРНД составляет 70% от всей суммы, выделенной на стимулирующие выплаты; остальные 30% суммы составляет Специальный фонд (фонд руководителей подразделений), который распределяется дирекцией между подразделениями для поощрения эффективных руководителей, а также научных сотрудников на усмотрение руководителей подразделений.
- 1.6. Надбавки стимулирующего характера назначаются приказом директора Института и выплачиваются ежемесячно или с иной периодичностью, в зависимости от поступления средств в Фонд стимулирующих выплат.
- 2. Условия получения сотрудником стимулирующих выплат**
- 2.1. Расчет ПРНД производится для всех штатных научных сотрудников Института (учитываются только бюджетные ставки) вне зависимости от соответствия или

несоответствия критериям высокой эффективности, перечисленным в пп. 5.2.3 и 5.2.4 Дополнительного соглашения к Трудовому договору.

- 2.2. Право на получение стимулирующих выплат имеют научные сотрудники, результаты которых соответствуют критериям высокой эффективности, перечисленным в пп. 5.2.3, 5.2.4 и 5.2.5 Дополнительного соглашения к Трудовому договору в среднем за три предыдущих года, а также молодые и вновь принятые на работу сотрудники.
- 2.3. Выполнение требований п. 5.2.3 Дополнительного соглашения к Трудовому договору (количество публикаций за предыдущий год) оценивается с учетом доли занимаемой научным сотрудником ставки с соответствующим понижением критерия для неполно занятых.
- 2.4. Молодыми сотрудниками считаются все очные аспиранты Института, а также научные сотрудники, окончившие ВУЗ не более 4 лет назад (т.е. в 2023 г. окончившие ВУЗ не ранее 2019 г.), за исключением сроков декретного отпуска и отпуска по уходу за ребенком.
- 2.5. По представлению руководителя подразделения и по согласованию с дирекцией, стимулирующие надбавки назначаются вновь принятым на работу научным сотрудникам, имеющим научную степень, но не имеющим статей с аффилиацией Института. Надбавка назначается на один год и примерно соответствует надбавке молодых сотрудников $\times 1$ для кандидатов наук и $\times 2$ для докторов наук.

3. Определение индивидуальных показателей результативности научной деятельности научных сотрудников

- 3.1. Основным показателем для расчета ПРНД служит количество и качество (импакт-фактор журнала, квартиль) статей, имеющих аффилиацию ИПЭЭ РАН и опубликованных в рецензируемых журналах, индексируемых¹ в базах данных Scopus и Web of Science за предыдущие три года.
 - 3.1.1. Годом публикации статьи считается год, указанный в выходных данных ее окончательной опубликованной версии, с указанием тома и/или выпуска журнала и номеров страниц, при наличии. Прочие выходные данные (дата появления предварительной онлайн версии, “accepted”, “published”, “copyright”, etc.) не принимаются во внимание.
 - 3.1.2. Качество статьи оценивается по 2-летнему импакт-фактору журнала и его квартили в базе данных Scopus на момент подсчета баллов за очередной год. Импакт-фактор и квартиль определяются один раз и в дальнейшем не пересматриваются.
 - 3.1.3. Импакт-факторы (Cites / Doc. 2 years) и квартили (Q1-Q4) журналов из базы данных Scopus определяются по общедоступному источнику (сайт www.scimagojr.com). Если журнал включен в базу данных Scopus, но еще не имеет импакт-фактора, ему присваивается импакт-фактор 0.5 и он относится к Q4.
 - 3.1.4. Статьи в журналах, индексируемых в базе данных Web of Science, но не представленных в Scopus, оцениваются по двухлетнему импакт-фактору и квартили журнала в Web of Science.

¹ на момент публикации и/или на момент подсчета баллов за публикацию. Имеет значение индексация журнала, а не конкретной статье, которая по каким-либо причинам может быть не отражена в базах.

3.1.5. Статьи, опубликованные на русском языке и переведенные на другой язык, учитываются при расчете ПРНД один раз. Годом публикации такой статьи считается год публикации оригинальной версии на русском языке, значения импакт-фактора и квартили выбираются наилучшие из имеющихся в Scopus вариантов статьи.

3.1.6. Расчет баллов ПРНД за одну статью проводится по формуле:

$$BC = 1 + (Q_1=8; Q_2=4; Q_3=2; Q_4=1) + 2 * IF$$

где BC – балл за статью, $Q_{(1,2,3,4)}$ – соответствующая квартиль журнала, IF – импакт-фактор журнала (Cites / Doc. 2 years) по данным сайта www.scimagojr.com².

3.1.7. Индивидуальный вклад сотрудника в каждую статью (BC_i), оценивается с учетом числа всех соавторов путем деления балла за статью (BC) на квадратный корень из числа авторов статьи:

$$BC_i = BC / \sqrt{N_{ca}}$$

где N_{ca} – число авторов статьи (но не более 10)³.

3.1.8. Для статей в журналах 1-й квартили (Q_1) за первую или последнюю позицию в списке авторов к BC_i сотрудника добавляется 2 балла. При равном вкладе двух или более первых авторов, если это указано в статье, каждому начисляется по 2 балла. Если у статьи из Q_1 один автор, к BC_i сотрудника добавляется 2 балла, если два автора – каждому добавляется по 2 балла.

3.1.9. Кроме того, начиная с 2024 г. (т.е. по итогам 2023 г.), первый и/или последний автор статьи в журнале 1-й квартили может получить дополнительные 2 балла при условии передачи пресс-секретарю Института материалов для публикации пресс-релиза на сайте Института.

3.1.10. Тезисы, errata, информация и прочие краткие формы не признаются публикациями и не оцениваются, даже в случае их индексации в Scopus или Web of Science. Некрологи и рецензии объемом менее 3-х страниц получают 1 балл. Статьи объемом более 2-х страниц, опубликованные в не-рецензируемых материалах конференций, но индексируемые в Scopus, оцениваются в индивидуальном порядке. Краткие сообщения (Short Communications, Letters to Editor, etc.) приравниваются к обычным научным публикациям.

3.1.11. В случае указания автором статьи (а также монографии или главы в монографии, см. ниже) нескольких российских аффилиаций (за исключением филиалов, зарубежных центров и постоянно действующих экспедиций ИПЭЭ РАН) сумма баллов за статью делится на число аффилиаций.

3.2. Дополнительные баллы для расчета ПРНД начисляются за публикацию монографий, утвержденных Ученым советом Института, подготовку патентов и иных официально

² Например, статья в журнале из 2-й квартили с импакт-фактором 2.5 получит $BC = 1 + 4 + 2 * 2.5 = 10$ баллов. Статья в журнале из Q_4 с импакт-фактором 0.5 получит $BC = 1 + 1 + 2 * 0.5 = 3$ балла.

³ При большом числе соавторов балл за статью даже в очень хорошем журнале может стать неприемлемо низким. Извлечение корня и установление максимального числа соавторов отчасти компенсирует этот эффект.

регистрируемых РИД, защищенные диссертации, руководство аспирантами ИПЭЭ РАН, а также молодым специалистам.

- 3.2.1. Отчетный период для начисления **Дополнительных** баллов составляет **ОДИН ГОД**
- 3.2.2. Для оценки дополнительных показателей вводится условная единица научной продукции, соответствующая количеству баллов за 1 статью с 1 автором, опубликованную в российском журнале из Q4 с импакт-фактором = 0.5 (1 РЖ = 3 балла, см. пункт 3.1.6).
- 3.2.3. Монографии, утвержденные Ученым советом Института, оцениваются как 5 РЖ с учетом числа авторов. Расчет баллов за монографию (БМ_i) с учетом индивидуального вклада проводится по формуле:

$$БМ_i = 5 \text{ РЖ} / \sqrt{N_{ca}}$$

где N_{ca} – число соавторов (не более 10).

- 3.2.4. Глава в монографии (БГМ_i) оценивается с учетом числа глав в монографии (N_г):

$$БГМ_i = 5 \text{ РЖ} / (N_g * \sqrt{N_{ca}})$$

- 3.2.5. Если авторы монографий или глав в монографиях считают, что их публикации заслуживают более высокой, чем «стандартная», оценки, они могут обратиться в Дирекцию с соответствующим запросом и обоснованием. По результатам экспертизы оценка монографии может быть повышена или понижена.
- 3.2.6. Для оценки монографий создается специальная комиссия, в которую могут входить авторы оцениваемых работ. Комиссия вправе рассматривать значимые монографии, не прошедшие процедуру утверждения Ученым советом ИПЭЭ РАН (например, вышедшие в зарубежных издательствах).
- 3.2.7. Автору кандидатской диссертации, защищенной за отчетный период (один год), и его научному руководителю⁴ начисляются баллы, равные 4 РЖ; автору докторской диссертации – 8 РЖ. Год защиты кандидатской диссертации определяется датой заседания ученого совета, докторской – датой утверждения ВАК.
- 3.2.8. Молодым сотрудникам (см. пункт 2.4) дополнительно начисляются баллы, равные 1 РЖ.
- 3.2.9. Руководителям очных аспирантов ИПЭЭ РАН начисляются дополнительные баллы, равные 1 РЖ за каждого аспиранта.
- 3.2.10. Коллектив авторов патента или иного РИД, зарегистрированного в установленном порядке от лица ИПЭЭ РАН в отчетном году, получает единовременную выплату из фонда ПРНД. Размер выплаты определяется каждый год, исходя из текущих расходов на оформление патентной документации и других затрат. Баллы за патенты и РИД не начисляются. Порядок распределения надбавки среди авторов зарегистрированного РИД определяет руководитель коллектива. Руководитель авторского коллектива может обратиться в дирекцию с просьбой о проведении научной экспертизы патента или иного РИД и выплате дополнительной премии.

⁴ Надбавка начисляется научному руководителю кандидатской диссертации, выполненной в ИПЭЭ РАН, даже если автор диссертации не является штатным научным сотрудником Института. Выполнение работы в ИПЭЭ РАН должно быть указано в автореферате. Место защиты диссертации значения не имеет.

- 3.3. Итоговая оценка ПРНД сотрудника вычисляется суммированием его основных и дополнительных баллов с последующим извлечением квадратного корня⁵:

$$\text{ПРНД}_i = \sqrt{B}$$

Где B = сумма основных и дополнительных баллов (BC_i, BM_i, и т.д.).

4. Распределение Фонда стимулирующих выплат между сотрудниками

- 4.1. **Распределение Фонда ПРНД (70% от Фонда стимулирующих выплат)** по результатам индивидуальных показателей результативности научной деятельности.

- 4.1.1. ПРНД Института (ПРНД_{инст}) определяется путем суммирования индивидуальных ПРНД_i всех научных сотрудников Института в баллах

$$\text{ПРНД}_{\text{инст}} = \sum \text{ПРНД}_i$$

- 4.1.2. Цена 1 балла ПРНД (Z, rubli) определяется исходя из текущего объема фонда ПРНД (за вычетом выплат по пункту 3.2.10):

$$Z = \text{фонд ПРНД} / \text{ПРНД}_{\text{инст}}$$

- 4.1.3. Стимулирующие выплаты сотруднику (CB *сотр*) составляют

$$\text{CB}_{\text{сотр}} = \text{ПРНД}_i * Z \text{ (руб.)}$$

- 4.2. **Распределение Специального фонда (30% от суммы средств на стимулирующие выплаты).**

- 4.2.1. Стимулирующие надбавки из Специального фонда распределяются дирекцией Института и руководителями подразделений независимо от выплат из фонда ПРНД.

- 4.2.2. 5% Специального фонда выплачивается руководителям подразделений (стимулирующая выплата руководителю). Надбавки руководителей распределяются в соответствии с рейтингом *средних* ПРНД_i подразделений. Подразделения делятся на две категории со средним ПРНД_i выше и ниже медианы; суммы надбавок руководителей в каждой категории соотносятся как 5:1. В пределах каждой категории надбавки распределяются пропорционально среднему ПРНД_i подразделения. Средний ПРНД_i подразделения рассчитывается как сумма ПРНД_i всех штатных научных сотрудников, без учета инженерно-технических работников и аспирантов, деленная на число ставок научных сотрудников в подразделении. Стимулирующая выплата руководителю подразделения начисляется один раз в год.

- 4.2.3. 95% Специального фонда распределяется между подразделениями (стимулирующая выплата подразделению) пропорционально *сумме* ПРНД_i всех сотрудников подразделения. При подсчете суммы ПРНД_i подразделения учитываются публикации инженерно-технических работников (ИТР), в число соавторов которых не входят научные сотрудники из того же подразделения.

⁵ Извлечение корня из суммарной индивидуальной оценки позволяет сгладить значения ПРНД, сильно уклоняющиеся от основной выборки как в меньшую, так и в большую сторону. Кроме того, эта процедура нивелирует незначительные колебания IF журналов.

4.2.4. Распределение надбавки из Специального фонда между научными сотрудниками производит руководитель подразделения на свое усмотрение. Выплаты осуществляются, как правило, один раз в квартал.

5. Дополнительные условия

5.1. За полноту и достоверность сведений, необходимых для начисления стимулирующих выплат, отвечают руководители подразделений. Любые изменения начисляемых сумм возможны только по представлению руководителя подразделения.

5.2. Каждый научный сотрудник Института может ознакомиться с величиной и порядком расчета своего ПРНД_i, а также со своим местом в анонимном общем рейтинге сотрудников Института. Руководители подразделений могут получить информацию о ПРНД_i своих сотрудников, анонимный общий рейтинг всех сотрудников Института и информацию о среднем ПРНД_i всех подразделений Института.

5.3. Публикация низкокачественных статей в «мусорных» или «хищных» журналах роняет научный авторитет ИПЭЭ РАН и рассматривается как некорректное поведение со стороны сотрудника Института. При выявлении такой публикации она будет подвергнута научной экспертизе; по результатам экспертизы автор статьи может быть лишен надбавки на срок до одного года. Формального списка «мусорных журналов» не существует, однако их признаки хорошо известны https://ru.wikipedia.org/wiki/Хищнические_журналы. Во всех случаях следует воздерживаться от публикации в сомнительных изданиях.