

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
Комитета ИКФИА СО РАН



Л.Д. Попова
2017 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Врио директора ИКФИА СО РАН



С.А. Стародубцев
«21» декабря 2017 г.

Положение

**об оценке эффективности деятельности работников Института
космофизических исследований и аэронавтики им. Ю.Г. Шафера
СО РАН при реализации условий эффективного контракта
(положение об эффективном контракте)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об эффективном контракте (далее – Положение) разработано в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институте космофизических исследований и аэронавтики им. Ю.Г. Шафера Сибирского отделения Российской академии наук (далее – ИКФИА СО РАН) в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденными приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н;
- Планом мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р;
- Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р;
- Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
- Уставом ИКФИА СО РАН
- Коллективным договором ИКФИА СО РАН
- Положением об оплате труда работников ИКФИА СО РАН

1.2. Настоящее Положение определяет критерии и порядок проведения процедуры оценки эффективности деятельности работников ИКФИА СО РАН (далее – «Работники»), а также порядок осуществления стимулирующих выплат Работникам с целью реализации условий эффективного контракта.

1.3. Целью осуществления оценки эффективности деятельности Работников является получение обобщенной характеристики результативности и качества определенного направления (вида) деятельности Работника при выполнении им своих должностных обязанностей.

1.4. Основными задачами настоящего Положения являются:

1.4.1. систематическое проведение объективной оценки эффективности профессиональной деятельности Работников в рамках выполнения ими должностных обязанностей;

1.4.2. повышение результативности и качества выполняемой Работниками работы, создание условий для профессионального роста;

1.4.3. формирование системы материальных и моральных стимулов Работников, повышение заинтересованности в качестве и результативности своего труда;

1.4.4. улучшение показателей эффективности деятельности Института, в том числе – в рамках мониторинга эффективности организации самообразования, учет персонального вклада каждого Работника в повышение показателей Института;

1.5. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

1.5.1. Эффективный контракт – трудовой договор с Работником, в котором конкретизированы условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки. Эффективный контракт содержит сведения, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе условия оплаты труда (размер должностного оклада Работника, доплаты, надбавки, стимулирующие и компенсационные выплаты).

1.5.2. Показатель эффективности деятельности Работника (далее – Показатель) – это обобщенная характеристика определенного направления (вида) деятельности для количественной и качественной оценки результативности выполнения Работником своих трудовых (должностных) обязанностей. Показатели эффективности деятельности выражаются в баллах для каждой категории или группы должностей Работников.

1.5.3. Критерии оценки – это система пороговых или шкальных значений Показателя для определения его количественной оценки;

1.5.4. Оценка эффективности деятельности Работника – общая сумма баллов, набранных Работником по совокупности Показателей соответствующей категории или группы должностей;

1.5.5. Нормативное значение оценки эффективности – минимально допустимое количество баллов, дающее право на назначение стимулирующей выплаты на основании оценки эффективности деятельности

Работника; определяется по каждой категории или группе должностей Работников, установленных п. 1.6 настоящего Положения;

1.5.6. Стоимость балла для назначения стимулирующих выплат по категории или группе должностей Работников – выраженное в рублях значение одного балла для расчета стимулирующих выплат Работникам. Стоимость балла устанавливается по каждой категории или группе должностей Работников, установленных п.1.6 настоящего Положения.

1.6. Настоящее Положение определяет следующие группы Показателей для проведения оценки эффективности деятельности в отношении категорий или групп должностей Работников: научных работников, научных сотрудников, инженерно-технических работников, административно-управленческого и вспомогательного персонала, а также работников рабочих специальностей.

1.6.1. Для научных работников и научных сотрудников нормативные значения оценки эффективности соответствуют целевым показателям публикационной активности согласно занимаемым должностям, приведенным в Приложении №1. Перечень показателей оценки эффективности деятельности научных работников и научных сотрудников, приведен в Приложении № 2.

1.6.2. Для остальных категорий (групп должностей) Работников вводятся фиксированные выплаты стимулирующего характера на определенный в эффективном контракте период времени. Представление на установление стимулирующей выплаты подается руководителем подразделения на основании показателей работы за предшествующий период времени и утверждается приказом по организации.

1.7. По мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда Работников ИКФИА СО РАН перечень групп Показателей, установленный пунктом 1.6, может расширяться.

1.8. Молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования, имеющим государственную аккредитацию, и впервые поступающим на работу в ИКФИА СО РАН по полученной специальности в течение первого года работы выплачивается стимулирующая надбавка в размере до 15% к должностному окладу.

2. Оформление трудовых отношений

2.1. Трудовой договор (эффективный контракт) или дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключаются с Работником Института, для которого занимаемая должность является основным местом работы в ИКФИА СО РАН или на условиях внутреннего и внешнего совместительства.

2.2. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается при поступлении на работу в ИКФИА СО РАН и (или) при избрании по конкурсу лица, указанного в п. 2.1 настоящего Порядка.

2.3. Дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается с Работником, у которого не истек срок действия трудового договора с Институтом. Указанное соглашение заключается в соответствии с трудовым законодательством.

2.3.1. В соответствии со ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет Работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца до введения изменений. На экземпляре работодателя Работник должен расписаться в получении уведомления, проставив дату. Если Работник отказывается поставить подпись в получении уведомления, составляется соответствующий акт.

2.3.2. Если Работник соглашается на продолжение работы, с ним заключается дополнительное соглашение, в котором зафиксированы все произошедшие изменения трудового договора.

2.3.3. Если Работник не согласен работать в новых условиях, работодатель предлагает другую имеющуюся у него работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом состояния своего здоровья.

2.3.4. При отсутствии указанной работы или отказе Работника от предложенных вакансий трудовой договор прекращается на основании п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

3. Реализация эффективного контракта

3.1. Реализация эффективного контракта включает:

3.1.1. исполнение Работником своих должностных обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом);

3.1.2. сбор и обработку информации об исполнении Работником своих должностных обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом);

3.1.3. оценку эффективности исполнения Работником своих должностных обязанностей;

3.1.4. расчет размера и назначение стимулирующей выплаты по результатам оценки эффективности исполнения Работником своих должностных (трудовых) обязанностей.

3.2. Исполнение Работником своих должностных (трудовых) обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом).

3.2.1. Согласно ст. 21 Трудового Кодекса РФ Работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностной инструкцией.

3.2.2. Каждое направление деятельности Работника оценивается на основе ряда Показателей, отражающих качество и результативность его труда.

3.2.3. Достижение сотрудником нормативного значения оценки эффективности деятельности дает ему право на назначение стимулирующей выплаты с периодичностью – не реже одного раза в квартал (при наличии финансовых средств) на срок и в размере, регламентированном настоящим Положением и приказом директора. Сотрудникам, не обеспечившим выполнение нормативного значения оценки эффективности, стимулирующая выплата не назначается и не выплачивается.

3.3. Сбор и обработка информации об исполнении Работником должностных обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом) (далее – сбор и обработка информации).

3.3.1. Сбор и первичная обработка информации производится вводом данных в соответствующие формы заявки и пояснительной записки на установление стимулирующей надбавки.

3.3.2. Ответственность за достоверность сведений о результатах и качестве деятельности Работников возлагается на руководителей соответствующих структурных подразделений Института (служб, отделов, лабораторий и филиалов – обособленных структурных подразделений Института).

3.3.3. Общий контроль сбора и первичной обработки сведений возлагается на комиссию по оценке эффективности деятельности Работников Института.

3.3.4. Непосредственный руководитель Работника, руководитель соответствующего структурного подразделения вправе запрашивать у Работника необходимую информацию. Лица, ответственные за подачу информации, несут ответственность за ее достоверность.

3.4. Оценка эффективности деятельности Работника.

3.4.1. Для рассмотрения вопросов по результатам оценки эффективности деятельности Работников приказом директора Института создается комиссия по оценке эффективности деятельности Работников Института (далее – Комиссия). Количественный и персональный состав Комиссии определяется приказом; в состав Комиссии в обязательном порядке включается представитель Профсоюзного комитета Института.

Комиссия принимает и рассматривает заявления от Работников, должностных или иных лиц, в случае необходимости принимает решения по изменению оценки эффективности деятельности Работника.

3.4.2. Оценка в баллах по каждому показателю выставляется в соответствии со значениями шкалы критерия. Оценка эффективности деятельности Работника определяется как сумма баллов по всем показателям.

3.4.3. Оценки по каждому показателю и общая оценка эффективности рассчитываются Комиссией и доступны для ознакомления как Работнику, так и его руководителю.

3.5. Расчет размера и назначение стимулирующей выплаты по результатам оценки эффективности исполнения Работником своих трудовых обязанностей.

3.5.1. По итогам оценки эффективности деятельности Работников рассчитывается общая сумма оценок в баллах для каждой категории или группы должностей Работников, указанных в п. 1.6 настоящего Положения. Проведение указанного расчета возлагается на Комиссию.

3.5.2. Директор ИКФИА СО РАН совместно с Комиссией и по согласованию с Профсоюзным комитетом Института, исходя из финансовых возможностей Института, определяет общий размер фонда стимулирующих выплат и составляющие его фонды стимулирующих выплат по категориям и группам должностей, указанных в п. 1.6. настоящего Положения в срок до 20 декабря каждого текущего года.

3.5.3. Директор ИКФИА СО РАН в срок до 25 декабря каждого текущего года издает приказ, устанавливающий по каждой из категорий и групп должностей, указанных в п. 1.6 настоящего Положения:

3.5.3.1. нормативное значение оценки эффективности – минимально допустимое количество баллов, дающее право на назначение стимулирующей выплаты на основании оценки эффективности деятельности Работника;

3.5.3.2. стоимость одного балла, выраженную в рублях.

3.5.4. Стоимость одного балла, указанная в пункте 3.5.3.2 рассчитывается как отношение планового фонда оплаты труда, предназначенного для осуществления стимулирующих выплат категории или группе должностей, к общей сумме баллов, набранных по итогам общей оценки эффективности деятельности соответствующей категорией или группой должностей Работников за вычетом нормативного значения оценки эффективности из оценки каждого Работника.

3.5.5. Размер стимулирующей выплаты рассчитывается как произведение оценки эффективности деятельности Работника на стоимость одного балла по соответствующей категории или группе должностей,

деленное на 12 – количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка.

3.5.6. Расчет размеров стимулирующих выплат Работникам по результатам оценки эффективности их деятельности и подготовку приказа на установление стимулирующих выплат производит бухгалтерия с использованием данных, предоставленных Комиссией.

3.5.7. Стимулирующие выплаты устанавливаются на один календарный год, следующий за отчетным. В случае прекращения трудового договора в течение года, в котором Работнику установлена стимулирующая надбавка по итогам предыдущего года, компенсаций или иных выплат за неполучение годового размера надбавки не производится.

3.5.8. Размер и срок назначения стимулирующей выплаты могут быть сокращены или отменены приказом директора при недостатке средств на эти цели или по иным причинам, делающим выплаты невозможными (нецелесообразными).

3.5.9. Работодатель вправе не производить стимулирующую выплату в установленном размере за месяц, в котором на Работника было наложено дисциплинарное взыскание.

3.5.10 Иные условия оплаты труда (в том числе доплаты, надбавки, стимулирующие и компенсационные выплаты) регулируются Положением об оплате труда работников ИКФИА СО РАН.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение утверждается Директором на основании решения расширенного Ученого Совета ИКФИА СО РАН с учетом мнения Профсоюзного комитета Института.

4.2. Настоящее положение может быть дополнено и изменено.

4.3. Изменения к положению разрабатываются при необходимости модификации или исключения отдельных его положений.

4.4. В положение допускается вносить не более пяти изменений и дополнений, после чего оно подлежит пересмотру.

**Целевые показатели выполнения государственного задания научными
сотрудниками ИКФИА СО РАН (в расчете на 1,0 ставку) в год**

Должность	Количество публикаций в научных журналах в год по тематике Института
Главный научный сотрудник***	2
Ведущий научный сотрудник***	1.5
Старший научный сотрудник***	1
Научный сотрудник*, **	2
Младший научный сотрудник*, **	1

Примечания:

* без учета числа соавторов

** учитываются также статьи в материалах конференций и сборниках, индексируемых базами научного цитирования (Web of Science, Scopus, РИНЦ), а также результаты интеллектуальной деятельности, имеющие государственную регистрацию и (или) правовую охрану в Российской Федерации (РИД).

*** с учетом числа соавторов (удельное число статей в журналах, материалах конференций и сборниках на одного соавтора, индексируемых в базе научного цитирования Web of Science), если авторов больше пяти, используется коэффициент 0.2 на одного автора, учитываются только авторы, являющиеся сотрудниками института. Статьи в журналах из списка WoS с квартилем Q1 учитываются с коэффициентом 6, с квартилем Q2 – с коэффициентом 3.3, с квартилями Q3-Q4 – с коэффициентом 1.65, для статей без Q – с коэффициентом 1; один зарегистрированный в установленном порядке РИД приравнивается к одной статье в WoS для статей без Q с учётом числа соавторов.

К учету принимаются только публикации в изданиях физического и технического профиля, соответствующих направлениям научной тематики Института.

Приложение №2

к Положению об
эффективном контракте
Приказ № 62к
от «21» Декабря 2017 г.

Определение индивидуальных показателей результативности научной деятельности (ПРНД) научных сотрудников и научных работников, порядок их учета

1.1. Индивидуальный ПРНД научных сотрудников и научных работников является суммой баллов, определяемых в соответствии с нижеприведенной методикой.

1.1.1. Начисление баллов за публикации в рецензируемых периодических изданиях

Начисление баллов за публикации в рецензируемых периодических изданиях производится на основании квартилей (Q) в соответствии с рейтингом наукометрической базы данных Web of Science (WoS) за год, предшествующий текущему. При отсутствии сведений о Q за год, предшествующий текущему, в расчёт принимается последнее доступное значение Q. Под рецензируемыми изданиями понимаются издания, которые проводят экспертизу каждой статьи, поступающей для публикации, специалистом в данной области. В зависимости от требований издания на одну статью может быть написано от одной до нескольких рецензий.

Для работ, написанных в соавторстве, балл, в зависимости от числа авторов N, умножается дополнительно на коэффициент K в соответствии с Таблицей 1.

Таблица 1

N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 и более
K	1	0,5	0,333	0,25	0,2	0,166	0,142	0,125	0,111	0,1

За публикацию в журнале первого квартиля (Q1) начисляется 200 баллов, второго (Q2) – 100 баллов, третьего (Q3) – 50 баллов, четвертого (Q4) – 25 баллов. Если рецензируемый журнал или сборник трудов индексируется в WoS, RSCI или Scopus, но не имеет квартиля, начисляется 10 баллов*. За публикацию статьи в журнале ВАК входящем в РИНЦ начисляется 1 балл*.

Публикации учитываются, если журнал включен в Перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук, в базу данных Web of Science, Scopus или РИНЦ за год, предшествующий текущему.

К опубликованным работам приравниваются статьи в электронных научных изданиях, зарегистрированных в федеральном государственном унитарном предприятии "Научно-технический центр "Информрегистр" в порядке,

* Начисление баллов за публикации в ряде отдельных периодических изданий принимается специальным решением ученого совета.

согласованном с Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки. Баллы за публикацию начисляются аналогично.

Если работа опубликована в российском издании, имеющем переводной вариант (например, «Ядерная физика» и переводной вариант - «Physics of Atomic Nuclei» и пр.), то она считается одной публикацией, баллы начисляются в соответствии с квартилем переводного варианта. Если работа опубликована только в русскоязычной версии переводного журнала, баллы начисляются в соответствии с индексацией этого журнала в наукометрических базах данных.

1.1.2. Начисление баллов за монографии и учебники

За монографии, изданные в научных издательствах и имеющие шифр ISBN, и за учебники, имеющие гриф Минобрнауки России (рекомендованные учебно-методическими объединениями) начисляется количество баллов, равное объему монографии в печатных листах, умноженному на 2. При наличии соавторов количество баллов делится на общее количество авторов. Не учитываются стереотипные переиздания, баллы за переработанные переиздания устанавливаются пропорционально объему нового материала. Включение конкретных монографий и учебников в расчет индивидуальных ПРНД принимается специальным решением ученого совета.

1.1.3. Начисление баллов за участие в конференциях

За устный доклад на российской конференции начисляется 4 балла; за устный доклад на международной конференции - 6 баллов; за приглашенный доклад на российской конференции - 20 баллов; за приглашенный доклад на международной конференции - 30 баллов; за стендовый доклад, представленный на российской конференции, присваивается 2 балла, на международной – 3 балла. Начисление баллов за устный онлайн-доклад на заочной научной конференции производится как за стендовый доклад.

Включение конкретных конференций в расчет индивидуальных ПРНД принимается специальным решением ученого совета.

1.1.4. Начисление баллов за преподавательскую деятельность

За разработку нового научно-образовательного курса лекций, читаемого впервые на кафедрах математического и физико-технического профиля СВФУ, начисляется 10 баллов за каждый семестр курса при предоставлении подтверждающих документов. За чтение лекций на кафедрах математического и физико-технического профиля СВФУ начисляется 5 баллов, при этом максимальное количество баллов, которое сотрудник может получить за данный вид деятельности – 30.

За руководство аспирантом, при положительном решении аттестационной комиссии о выполнении плана работы аспиранта, руководителю начисляется 10 баллов. За успешную защиту кандидатской диссертации соискателем научному руководителю начисляется 30 баллов.

За руководство выпускными квалификационными работами (ВКР) начисляется 5 баллов, за руководство курсовыми работами – 3 балла, за руководство практикантами – 2 балла. При поступлении студента после окончания СВФУ в аспирантуру Института или на работу в Институт, его научному руководителю начисляется 10 баллов.

* Начисление баллов за публикации в ряде отдельных периодических изданий принимается специальным решением ученого совета.

При совместном руководстве дипломниками или соискателями ученой степени баллы за руководство делятся на число соруководителей.

1.1.5. Начисление баллов за научно-техническую деятельность

За патент, прошедший процедуру государственной регистрации, являющийся результатом выполнения бюджетных НИР, начисляется 20 баллов. За получение свидетельства о государственной регистрации баз данных и программ начисляется 10 баллов.

Для патентов и свидетельств о госрегистрации, полученных с соавторами, балл делится на общее число авторов.

За результаты интеллектуальной деятельности, прошедшие регистрацию в Фонде алгоритмов и программ СО РАН, начисляется 5 баллов.

При этом сведения о РИД должны быть учтены в государственных информационных системах (в государственной информационной системе в сети «Интернет» на сайте Единой государственной информационной системе учета научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ гражданского назначения <http://rosrid.ru/>).

1.1.6. Начисление баллов за руководство диссертационным советом

За руководство диссертационным советом (председатель, зам. председателя, ученый секретарь) начисляется 20 баллов в текущем году по результатам работы совета в предыдущем году.

1.1.7. Начисление баллов за научно-просветительскую деятельность

За чтение научно-популярной лекции по тематике работы Института, проведение экскурсии, выступление в СМИ (интервью, статья) и прочую научно-просветительскую работу по заданию дирекции начисляется 3 балла, при этом максимальное количество баллов, которое сотрудник может получить за данный вид деятельности – 15.

1.1.8. Начисление баллов за руководство грантами, накладные расходы на выполнение которых поступают в Институт

За руководство грантом начисляется 20 баллов в текущем году при наличии действующего гранта.

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

1.3. Индивидуальный ПРНД научных работников, работающих по совместительству, умножается на коэффициент, равный отношению продолжительности рабочего времени совместителя в месяц к нормальной продолжительности рабочего времени штатного работника на аналогичной должности. При этом в расчет должны приниматься только те результаты, которые получены при работе в организации - источнике выплат и официально к ней отнесены. Для работников, поступивших на работу в организацию не ранее, чем за два года до года выплаты надбавок стимулирующего характера, при расчете

* Начисление баллов за публикации в ряде отдельных периодических изданий принимается специальным решением ученого совета.

индивидуального ПРНД учитываются их результаты, полученные по основному месту работы.

1.4. С целью повышения эффективности руководства научно-исследовательской работой, индивидуальный ПРНД руководителей подразделений устанавливается путем сложения 50% индивидуального ПРНД, вычисленного по вышеприведенным правилам и 75% среднего ПРНД научных сотрудников подразделения.

1.5. С целью закрепления в Институте молодых исследователей, не являющихся аспирантами очной формы обучения, в течение 5 лет после окончания высшего учебного заведения, их индивидуальный ПРНД устанавливается путем умножения индивидуального ПРНД, вычисленного по вышеприведенным правилам, на повышающий коэффициент, равный 2.

1.6. Для сотрудников, защитивших кандидатскую диссертацию в возрасте до 35 лет включительно и докторскую – в возрасте до 40 лет включительно, устанавливается повышающий коэффициент 2 в год после защиты диссертации, а затем коэффициент 1,5 в течение последующих 2-х лет. При расчете ПРНД молодых ученых (в возрасте до 39 лет) учитываются все конференции, школы, совещания, в которых они участвовали.

1.7. Для женщин, использовавших отпуск по беременности и родам, а также сотрудников, использовавших отпуск по уходу за ребенком, установить повышающий коэффициент 2 в первый год после выхода на работу, а затем коэффициент 1,5 в течение последующих 2 лет.

1.8. Крайний срок подачи информации – 1 мая года, следующего за отчетным. Сведения, поданные позже указанного срока, приниматься к расчету ПРНД в следующем году не будут.

1.9. В случае возникновения сомнений в оценке показателей результатов научной деятельности сотрудника, учёный совет вправе потребовать от него предоставление копий статей, программ конференций, заключений, рекомендаций и отзывов, оглавлений научных сборников, журналов, монографий и др. материалов, и принять как положительное, так и отрицательное решение о начислении баллов.

* Начисление баллов за публикации в ряде отдельных периодических изданий принимается специальным решением ученого совета.