МИНОБРНАУКИ РОССИИ
**Федеральное государственное бюджетное учреждение науки**
**Самарский федеральный исследовательский центр**
**Российской академии наук**
(СамНЦ РАН)

# ПРИКАЗ

от "25" 11 2025 г. № 89-09

Самара

Об утверждении Положения об эффективном контракте (трудовом договоре) с научными сотрудниками СамНЦ РАН

В целях создания единой системы оценки деятельности научных сотрудников СамНЦ РАН ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об эффективном контракте с научными сотрудниками СамНЦ РАН согласно приложению №1 к настоящему приказу.
2. Утвердить типовую форму эффективного контракта (трудового договора) с научными сотрудниками согласно приложению № 2 к настоящему приказу.
3. Для вновь принимаемых на работу научных сотрудников использовать форму эффективного контракта (трудового договора), утвержденную настоящим приказом.
4. Лицам, ответственным за кадровую работу в СамНЦ РАН, филиалах и обособленном подразделении СамНЦ РАН обеспечить проведение мероприятий по переводу ранее трудоустроенных научных сотрудников на новую форму эффективного контракта в соответствии с действующим законодательством в срок до 31.03.2026.
5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор Васин А.В.

Приложение №1
к приказу СамНЦ РАН
от 25.11.2015 № 89-од

**Положение об эффективном контракте (трудовом договоре) с научными сотрудниками Федерального государственного бюджетного учреждения науки Самарского федерального исследовательского центра Российской академии наук**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда научных сотрудников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Самарского федерального исследовательского центра Российской академии наук (далее - СамНЦ РАН), создания условий для дифференциации получаемого ими вознаграждения при выполнении работ различной сложности и стимулирования к достижению конкретных показателей эффективности и качества выполняемых работ.

1.2. Положение определяет порядок и условия заключения эффективного контракта с научными сотрудниками СамНЦ РАН, показатели и критерии оценки результативности их научной деятельности, а также порядок осуществления стимулирующих выплат на основании результатов работы в условиях эффективного контракта.

1.3. Положение разработано в соответствии с:

– Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ);

– Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

– Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р об утверждении «Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» (далее - Программа);

– Распоряжением Правительства Российской Федерации № 722-р от 30.04.2014 г. «О планах мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»;

– Приказа Минтруда России № 167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного(муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

– Уставом СамНЦ РАН;

- Положением об оплате труда работников СамНЦ РАН.

1.4. Эффективный контракт нацелен на:

- сохранение и развитие кадрового потенциала, призванного обеспечить достижение стратегических целей СамНЦ РАН;

- обеспечение соответствия оплаты труда научных сотрудников эффективности их деятельности согласно установленным критериям;

- стимулирование научных сотрудников в зависимости от достигнутых ими показателей эффективности деятельности.

Эффективный контракт является элементом общей системы стимулирования труда работников, применяемой в СамНЦ РАН для мотивации результативности деятельности работников. Все существующие в СамНЦ РАН системы стимулирования работников сохраняют свое действие и применяются наряду с системой стимулирования, основанной на эффективном контракте.

1.5. В соответствии с настоящим положением заключается эффективный контракт и осуществляется оценка эффективности деятельности в отношении работников СамНЦ РАН, замещающих следующие должности (далее – научные сотрудники):

– младший научный сотрудник,

– научный сотрудник,

– старший научный сотрудник,

– ведущий научный сотрудник,
– главный научный сотрудник.

1.6. Иные условия оплаты труда, не отраженные в настоящем положении (в том числе доплаты, надбавки, компенсационные и стимулирующие выплаты), регулируются Положением об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Самарского федерального исследовательского центра Российской академии наук (далее - Положение об оплате труда работников СамНЦ РАН) и иными локальными нормативными актами.

1.7. Настоящее Положение, изменения и дополнения к нему утверждаются и вводятся в действие приказом директора СамНЦ РАН.

## 2. Основные понятия

Эффективный контракт - трудовой договор с научным сотрудником, в котором конкретизированы должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки.

Трудовая функция – работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид, поручаемый научному сотруднику работы.

Показатели результативности научной деятельности (далее - ПРНД) – обобщенная характеристика определённого вида деятельности для количественной и качественной оценки результативности выполнения трудовых обязанностей научных сотрудников, выражаются в конкретных количественных величинах.

Минимальные показатели результативности научной деятельности (далее - ПРНДмин) – показатели публикационной активности, установленные по видам научных должностей, достижение которых является обязанностью научного сотрудника.

Балльная оценка выполнения ПРНД - число баллов, назначаемое научному сотруднику за достижение показателей эффективности в соответствии с установленными критериями оценки эффективности.

Расчетный период - период времени, в течение которого научный сотрудник выполняет по поручению работодателя возложенные на него трудовые функции, необходимые для достижения установленных показателей эффективности его деятельности.

## 3. Порядок заключения и порядок действия эффективного контракта

3.1. Эффективный контракт оформляется посредством заключения трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору с научным сотрудником (работником), состоящим в трудовых отношениях с СамНЦ РАН), в котором указаны показатели эффективности деятельности научных сотрудников (работников), трудовые обязанности, выполнение которых необходимо для достижения установленных показателей эффективности, размер и условия оплаты труда при достижении показателей и критериев эффективности деятельности.

Трудовые договоры на замещение должностей научных сотрудников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудовых договоров.

Заключению трудового договора на замещение должностей научных сотрудников, а также переводу на соответствующие должности научных сотрудников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

В случае если конкурс на замещение должности, проводится в целях осуществления конкретной научной, научно-технической программы или проекта, инновационного проекта, получивших (получившего) финансовую поддержку на конкурсной основе, в том числе в форме гранта, при этом претендент на такие должности был указан в качестве исполнителя в

конкурсной заявке, результаты конкурса на получение гранта приравниваются к результатам конкурса на замещение соответствующих должностей.

В целях сохранения непрерывности научной деятельности допускается заключение трудового договора на замещение должности научного сотрудника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности научного сотрудника новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

При переводе на должность научного работника в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, в соответствии с условиями проведения конкурса на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности научного сотрудника (за исключением научных работников, трудовые договоры с которыми заключены на определенный срок) проводится аттестация в сроки, определяемые локальным нормативным актом, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.

3.2. Типовая форма эффективного контракта приведена в Приложении 1.

3.3. Критерии и показатели применяются для оценки эффективности деятельности научных сотрудников с целью назначения стимулирующей выплаты и формируются в виде системы индивидуальных достижений с учётом поставленных целей деятельности СамНЦ РАН, его структурных подразделений.

3.4. Показатели эффективности деятельности конкретного научного сотрудника отражаются в его индивидуальном плане-отчёте. Форма Индивидуального плана-отчёта работы научного сотрудника (далее – Индивидуальный план) приведена в Приложении 2.

3.5. В качестве источников информации, подтверждающих достигнутые ПРНД, для стимулирующих выплат научным сотрудникам выступают:

– служебные записки руководителей структурных подразделений, должностных лиц, руководителей научных и творческих коллективов;

– копии документов;

– скриншоты с официальных сайтов;

– иные материалы.

3.7. Должностные лица, осуществляющие контроль за достоверностью информации и члены постоянно действующие комиссии (далее – Комиссии) для сбора и проверки информации о показателях РНД научных сотрудников, имеют право запрашивать информацию, необходимую для ее подтверждения.

3.8. Отказ научного сотрудника в предоставлении запрашиваемой информации дает основания для признания ее недостоверной. Научный сотрудник, представивший недостоверную информацию, исключается из числа лиц, подлежащих материальному стимулированию по результатам оценки эффективности исполнения им своих трудовых обязанностей, независимо от причины, вызвавшей недостоверность информации.

## 4. Показатели результативности научной деятельности научных сотрудников

4.1. ПРНД научного сотрудника отражаются в виде плановых и фактических показателей, отраженных в Индивидуальном плане-отчете.

4.2. ПРНД научного сотрудника делятся на рейтинговые (рассчитываются на основании балльной оценки) и нерейтинговые (оценка ведется по достижению конкретных значений).

Состав рейтинговых показателей, критерии их оценки, порядок их начисления отражен в Методике расчёта критериев оценки (численных показателей – рейтинговых баллов)

эффективности деятельности научных сотрудников СамНЦ РАН (далее – Методика), утвержденной приказом директора СамНЦ РАН от «25» 11 2025 г. № 88-од

Состав нерейтинговых ПРНД определен Положением об оплате труда работников СамНЦ РАН.

4.3. Расчетный период устанавливается сроком на 1 календарный год.

## 5. Структура заработной платы научных сотрудников

5.1. В системе эффективного контракта фонд оплаты труда научных сотрудников формируется из следующих частей:

– гарантированная (фиксированная) часть оплаты труда;

– вариативная часть оплаты труда.

5.2. Гарантированная (фиксированная) часть оплаты труда научных сотрудников СамНЦ РАН включает в себя должностной оклад и компенсационные выплаты, устанавливаемые в соответствии со штатным расписанием и Положением об оплате труда работников СамНЦ РАН.

5.3. Должностной оклад научному сотруднику выплачивается за выполнение им своих должностных обязанностей, установленных эффективным контрактом и должностной инструкцией.

5.4. Выплаты компенсационного характера осуществляются научным сотрудникам на основании имеющихся (возникающих) условий труда, установленных федеральным, региональным и отраслевым законодательством:

– выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;

– 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);

– надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

5.5. Вариативная часть оплаты труда научных сотрудников состоит из премиальных, стимулирующих и иных выплат, назначаемых и выплачиваемых в соответствии с Положением об оплате труда работников СамНЦ РАН и настоящим положением.

## 6. Оценка результативности научной деятельности и основания назначения стимулирующих надбавок

6.1. Оценка результативности научной деятельности происходит по балльно-рейтинговой системе выполнения научным сотрудником ПРНД в соответствии с Методикой.

6.2. В ПРНД научных сотрудников учитываются только результаты, полученные при осуществлении деятельности в СамНЦ РАН и официально отнесенные к ней.

6.3. Выполнение научным сотрудником ПРНД, относящихся к выполнению государственного задания, является строго обязательным. При невыполнении научным сотрудником ПРНД, относящихся к выполнению государственного задания, он исключается из числа лиц, подлежащих материальному стимулированию по результатам оценки эффективности исполнения им своих трудовых обязанностей.

6.4. Для каждой научной должности устанавливаются ПРНДмин в соответствии с установленными в Приложении 3 значениями, которые определяются в соответствии с требованиями к квалификации научных сотрудников.

Достижение ПРНДмин является обязанностью научного сотрудника. При невыполнении ПРНДмин за отчетный период, научный сотрудник исключается из числа лиц, подлежащих материальному стимулированию по результатам оценки эффективности исполнения им своих трудовых обязанностей.

6.5. При недостижении научным сотрудником ПРНДмин в течение двух отчетных лет подряд, в отношении такого научного сотрудника может проводиться внеочередная аттестация.

6.6. Перечень ПРНД и количество баллов ПРНДмин могут изменяться с учетом необходимости достижения эффективных показателей работы СамНЦ РАН, установленных в государственном задании и соответствующими приказами СамНЦ РАН. Изменения могут вноситься не чаще одного раза в год и утверждаются приказом директора СамНЦ РАН.

## 7. Порядок и сроки установления стимулирующих выплат в соответствии с показателями результативности научной деятельности

7.1. Рейтинговые стимулирующие надбавки (далее РСН) устанавливаются на основе расчета индивидуального рейтинга научного сотрудника, характеризующего его результативность научной деятельности (далее - РНД). Порядок определения и учета рейтинга РНД устанавливается настоящим положением.

7.2. Средства на выплату рейтинговых стимулирующих надбавок, распределяются соответственно между научными сотрудниками филиалов, обособленного подразделения и СамНЦ РАН пропорционально их индивидуальным рейтингам РНД.

7.3. Директора филиалов, обособленного подразделения и СамНЦ РАН формируют постоянно действующие Комиссии для сбора и проверки информации о показателях РНД научных сотрудников. Порядок работы Комиссий осуществляется в соответствии с положениями Методики.

7.4. На основании утвержденных рейтингов РНД и исходя из выделенных на РСН средств, каждая из Комиссий представляет соответствующему директору предложения по выплате РСН для научных сотрудников.

Выплаты РСН оформляются соответствующим приказом по филиалу, обособленному подразделению и СамНЦ РАН.

7.5. Объем фонда стимулирования, порядок и сроки выплаты надбавок определяются директорами филиалов, обособленного подразделения и СамНЦ РАН в зависимости от объемов и сроков финансирования СамНЦ РАН и его подразделений.

7.6. Размер стимулирующей выплаты каждому научному сотруднику по итогам оценки эффективности его деятельности рассчитывается как произведение количества набранных научным сотрудником баллов на стоимость одного балла:

$$Q=B*PB,$$

где Q – размер стимулирующей выплаты научному сотруднику; В – общее количество набранных научным сотрудником баллов по критериям оценки; РВ – стоимость одного балла.

7.7. Стоимость одного балла определяется как отношение текущего фонда стимулирующих выплат к общей сумме баллов, набранных всеми научными сотрудниками филиала, обособленного подразделения и структурных подразделений СамНЦ РАН:

$$PB=QФОТ/B,$$

где QФОТ – текущий фонд стимулирующих выплат научному сотруднику; В – общее количество баллов, набранных всеми сотрудниками филиала, обособленного подразделения и структурных подразделений СамНЦ РАН.

7.8 Для Работников, впервые поступающих на работу, РСН назначаются не ранее 4-х месяцев с начала работы в соответствии с ПРНД достигнутыми за указанный период.

## 8. Заключительные положения

8.1. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно до принятия нового положения.

Приложение №2
к приказу СамНЦ РАН
от _____ № ____

**ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ № _____**

*Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Самарский федеральный исследовательский центр Российской академии наук*, в лице *директора Ф.И.О.*, действующего на основании *Устава (Доверенности от _____ № ____)*, именуемого в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны и гр. _____, именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

## 1. Предмет договора

1.1. Работник _____ принимается на работу в *(Наименование работодателя)*, находящийся по адресу _____, на должность _____ в *(наименование отдела (лаборатории))*, в связи с чем Работодатель обязуется предоставить предусмотренные Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащие нормы трудового права, своевременно и в полном объеме выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим эффективным контрактом трудовую функцию и соблюдать действующие правила внутреннего трудового распорядка Работодателя.

1.2. При осуществлении своих прав и исполнении обязанностей Работник обязан действовать в интересах Работодателя. Осуществлять свои права и исполнять трудовые обязанности Работник обязуется добросовестно и рационально.

1.3. В соответствии со своими должностными обязанностями и условиями настоящего эффективного контракта Работник обязуется лично выполнять следующую работу (трудовую функцию) в соответствии с должностной инструкцией, а именно:

_____;

1.4. Настоящий эффективный контракт заключен на срок с _____ по _____

*Основание для заключения срочного эффективного контракта: абзац 5 части 2 статьи 59 Трудового Кодекса Российской Федерации (с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права).*

*(Заключению трудового договора на замещение должностей научных сотрудников, а также переводу на должности научных сотрудников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Допускается заключение трудового договора на замещение должности научного сотрудника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.. В случае если конкурс на замещение должностей, включенных в Перечень должностей, проводится в целях осуществления конкретной научной, научно-технической программы или проекта, инновационного проекта, получивших (получившего) финансовую поддержку на конкурсной основе, в том числе в форме гранта, при этом претендент на такие должности был указан в качестве исполнителя в конкурсной заявке, результаты конкурса на получение гранта приравниваются к результатам конкурса на замещение соответствующих должностей).*

*В случае заключения срочного трудового договора без избрания указывается соответствующее основание.*

1.5 Настоящая работа является для работника *основной/ по совместительству.*

1.6. Рабочее место расположено по адресу: _____

1.7. Работник обязан приступить к работе _____

## 2. Права и обязанности сторон

2.1. Работник имеет право:

2.1.1. На предоставление ему работы, обусловленной настоящим эффективным контрактом.

2.1.2. На надлежащим образом оборудованное рабочее место, обеспечение материалами и принадлежностями, необходимыми Работнику для выполнения своих трудовых обязанностей.

2.1.3. На обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.1.4. На своевременную и в полном объеме оплату труда, размер и условия получения которой определяются настоящим эффективным контрактом, с учетом квалификации, сложности труда, количества и качества выполняемой работы.

2.1.5. На ежегодный оплачиваемый отпуск и еженедельный отдых.

2.1.6. На социально-бытовые льготы в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим эффективным контрактом.

2.1.7. На обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.1.8. На иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

2.2. Работник обязуется:

2.2.1. Добросовестно, своевременно и качественно выполнять свои трудовые обязанности, предусмотренные законодательством, нормативными правовыми актами, данным эффективным контрактом, локальными нормативными актами и распорядительными документами Работодателя.

2.2.2. Выполнять минимальные целевые показатели результативности научной деятельности, утвержденные для занимаемой должности, согласно Приложению № 1 к настоящему эффективному контракту.

2.2.3. Качественно и в срок выполнять работы, предписанные ему утвержденной рабочей программой по реализации государственного задания.

2.2.4. Вести в течение каждого календарного года Индивидуальный план-отчет научного сотрудника.

2.2.5. Соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя.

2.2.6. Соблюдать нормы и правила по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности.

2.2.7. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества.

2.2.8. Сохранять информацию, составляющую служебную и коммерческую тайну Работодателя.

2.2.9. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества.

2.3. Работодатель имеет право:

2.3.1. Требовать от Работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему эффективному контракту.

2.3.2. Осуществлять поощрения Работника за добросовестный и эффективный труд.

2.3.3. Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.3.4. Принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.3.5. Использовать иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим эффективным контрактом.

2.4. Работодатель обязуется:

2.4.1. Предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим эффективным контрактом

2.4.2. Точно выполнять условия настоящего эффективного контракта, решать вопросы социально-бытового обеспечения Работника.

2.4.3. Предоставить Работнику надлежащие условия, необходимые для выполнения им своих обязанностей, обеспечивать Работника средствами, материалами и оборудованием, которые необходимы при исполнении им условий настоящего эффективного контракта.

2.4.4. Обеспечивать условия для безопасного и эффективного труда Работника, оборудовать его рабочее место в соответствии с правилами охраны труда и техники безопасности.

2.4.5. Своевременно выплачивать обусловленную настоящим эффективным контрактом заработную плату и другие причитающиеся Работнику выплаты.

2.4.6. Осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, предусмотренном федеральным законодательством.

2.4.7. Осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.4.8. Знакомить Работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

2.4.9. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим эффективным контрактом.

## 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Работнику устанавливается_____ часовая рабочая неделя (с понедельника по пятницу) с двумя выходными днями (суббота, воскресенье);

начало работы – _____; окончание работы – _____

*(для совместителей указывается режим работы согласно графику работы)*;

Перерыв для отдыха и питания – с ____ до _____;

*Для филиалов/обособленного подразделения Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется действующими правилами внутреннего трудового распорядка подразделения.*

3.2. Работнику предоставляется ежегодный основной (удлиненный) оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней.

3.3. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней *(обязательно указать основание в соответствии с ТК РФ).*

3.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

3.5. С согласия Работодателя Работнику может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы.

## 4. Оплата труда и социальное страхование

4.1. Порядок оплаты труда Работника определяется Положением об оплате труда работников СамНЦ РАН и Положением об эффективном контракте.

4.2. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, Работнику устанавливается заработная плата в размере:

4.2.1. должностной оклад, ставка заработной платы _____ рублей в месяц;

4.3. Работнику производятся выплаты компенсационного характера в случаях исполнения им должностных обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Порядок и условия выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом(и) _____ Положения об оплате труда работников СамНЦ РАН:

| Наименование выплаты | Основание для выплаты | Размер выплаты |
|---|---|---|
| | | |

*(указывается наименование выплаты, размер выплаты, фактор, обуславливающий получение выплаты).*

4.4. Работнику производятся выплаты рейтинговых стимулирующих надбавок на основании Положения об эффективном контракте с научными сотрудниками Федерального государственного бюджетного учреждения науки Самарского федерального исследовательского центра Российской академии наук.

В качестве критериев оценки эффективности деятельности установлены следующие:

- публикационная результативность в изданиях, индексируемых в российских и международных информационно-аналитических системах научного цитирования по темам государственного задания и федеральных целевых программ (проектов);
- публикационная результативность в рецензируемых изданиях книжного формата по темам государственного задания и федеральных целевых программ (проектов);
- результаты интеллектуальной деятельности (РИД);
- участие в научных мероприятиях (конгрессах, съездах, конференциях, семинарах);
- защита диссертации, выполненной в СамНЦ РАН, филиале или обособленном подразделении;
- научное руководство (консультирование) соискателя ученой степени.

Количественные показатели и порядок расчета рейтинговых стимулирующих надбавок приведены в Приложении № 2 к настоящему эффективному контракту.

4.5. Работнику производятся выплаты стимулирующего характера (нерейтинговые стимулирующие надбавки) и премии, которые устанавливаются на основании индивидуальных показателей эффективности, качества, результативности и интенсивности труда в соответствии с Положением об оплате труда работников СамНЦ РАН.

4.6. Заработная плата Работнику выплачивается не реже, чем каждые полмесяца: за первую половину месяца _____ числа текущего месяца, за вторую половину месяца ___ числа следующего месяца.

4.7. На работника распространяются гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Федерального государственного бюджетного учреждения науки Самарского федерального исследовательского центра Российской академии наук.

4.8. Размер и система оплаты труда могут быть пересмотрены в соответствии с действующим законодательством и распоряжениями Федерального государственного бюджетного учреждения науки Самарского федерального исследовательского центра Российской академии наук.

4.9. Работник при наступлении соответствующего страхового случая обеспечивается следующими видами социального страхования: пособием по временной нетрудоспособности, пособием в связи с трудовым увечьем и профессиональным заболеванием, а также иными видами в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством.

## 5. Охрана труда

5.1. Условия труда на рабочем месте сотрудника соответствуют _____ классу безопасности, установленному по результатам специальной оценки условий труда.

## 6. Иные условия трудового договора

6.1. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

6.2. Работодатель обязан соблюдать предусмотренный трудовым законодательством и иными федеральными законами порядок обработки, иного использования и обеспечения сохранности персональных данных работника.

## 7. Ответственность сторон трудового договора

7.1. Работодатель и Работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Работодателя, настоящим трудовым договором.

7.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к Работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.3. Работник несёт имущественную ответственность за ущерб, причинённый его действиями при наличии его вины, а также на условиях и в порядке, предусмотренных законодательством о труде Российской Федерации.

7.4. Работник и Работодатель могут быть привлечены к материальной и иным видам юридической ответственности в случаях и в порядке, предусмотренными трудовым законодательством Российской Федерации и иными федеральными законами.

## 8. Изменение и прекращение трудового договора

8.1. Изменения могут быть внесены в настоящий Трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.2. Настоящий эффективный контракт прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

8.3. При расторжении настоящего эффективного контракта Работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

## 9. Заключительные положения

9.1. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего эффективного контракта разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

9.2. В части, не предусмотренной настоящим эффективным контрактом, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

9.3. Настоящий эффективный контракт заключен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя, второй передается Работнику.

До подписания эффективного контракта Работник ознакомлен со следующими локальными нормативными актами СамНЦ РАН:

| Наименование ЛНА | Подпись |
|---|---|
| Положение об оплате труда работников СамНЦ РАН | |
| Положение об эффективном контракте научных сотрудников СамНЦ РАН | |
| Методика расчёта критериев оценки (численных показателей – рейтинговых баллов) эффективности деятельности научных сотрудников СамНЦ РАН | |
| Минимальные показатели результативности научной деятельности | |
| Форма индивидуального плана-отчета | |
| Правила внутреннего трудового распорядка | |
| | |

## 10. Данные сторон

| | |
|---|---|
| Работодатель:<br>_____<br>_____<br>_____<br>_____<br>Адрес:<br>_____<br>_____<br>ИНН 6316032112, КПП _____,<br>Банковские реквизиты:<br>_____<br>_____<br>_____<br>_____<br>_____<br><br>Директор<br><br>_____/_____/<br><br>М.П. | Работник:<br>Ф.И.О.<br>дата рождения:<br>паспорт:<br>выдан<br>когда<br>код подразделения<br>Зарегистрирован:<br><br>Страх. св-во ПФ:<br><br>Работник:<br><br>_____<br><br>Экземпляр Эффективного контракта получен на руки _____<br>Подпись, дата |

Приложение №1
к эффективному контракту
от «____»_____20__ г. №__

**Минимальные значения показателей результативности научной деятельности по должностям научных сотрудников (ПРНДмин) на период времени продолжительностью 1 год**

| Должность | Количество научных трудов (публикаций, индексируемых в информационно-аналитических системах, изданий книжного формата) | Уровень научных трудов |
|---|---|---|
| Главный научный сотрудник | 2 | Издания из «Белого списка» и/или издания книжного формата (монографии, главы в книгах, сборники документов) и/или опубликованные патенты на РИД |
| Ведущий научный сотрудник | 1 | Издания из «Белого списка» или издания книжного формата (монографии, главы в книгах, сборники документов) или опубликованные патенты на РИД |
| Старший научный сотрудник | 1 | Издания из «Белого списка» или издания книжного формата (монографии, главы в книгах, сборники документов) или опубликованные патенты на РИД |
| Научный сотрудник | 1 | Издания из «Белого списка» или издания из перечня ВАК или опубликованные патенты на РИД |
| Младший научный сотрудник | 1 | Издания, входящие в Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) |

Приложение №2
к эффективному контракту
от «____»_____20__ г. №___

| Показатели эффективности научной деятельности сотрудников при распределении стимулирующих надбавок | Коэффициенты показателей эффективности | Размер стимулирующих выплат |
|---|---|---|
| Публикационная результативность в изданиях, индексируемых в российских и международных информационно-аналитических системах научного цитирования по темам государственного задания и федеральных целевых программ (проектов) | | Размер стимулирующей выплаты каждому научному сотруднику по итогам оценки эффективности его деятельности рассчитывается как произведение количества набранных научным сотрудником баллов на стоимость одного балла, определяемое как отношение размера текущего фонда стимулирующих выплат к общей сумме баллов, набранных всеми научными сотрудниками филиала, обособленного подразделения и структурных подразделений СамНЦ РАН: $Q_{нс} = \frac{Q_{ФОТ}}{B_{ОБЩ}} B_{НС}$, где $Q_{НС}$ - размер стимулирующей выплаты каждому научному сотруднику по итогам оценки эффективности его деятельности, руб. $Q_{ФОТ}$ - размер фонда стимулирующих выплат, руб; $B_{ОБЩ}$ - общее количество баллов, набранных всеми сотрудниками филиала, обособленного подразделения и структурных подразделений СамНЦ РАН. $B_{НС}$ - общее количество набранных научным сотрудником баллов по критериям оценки * |
| Белый список» 1-го уровня | 20 | |
| Белый список» 2-го уровня | 10 | |
| Белый список» 3-го уровня | 5 | |
| Белый список» 4-го уровня | 2,5 | |
| Издания из перечня ВАК | 1 | |
| Издания СамНЦ РАН, не входящие в перечень ВАК | 1 | |
| издания, индексируемые в РИНЦ | 0,5 | |
| Результаты интеллектуальной деятельности (РИД) | | |
| Патент на изобретение | 20 | |
| Включение селекционного достижения в государственный реестр | 20 | |
| Патент на полезную модель | 10 | |
| Введение РИД в хозяйственный оборот | 10 | |
| Патент на селекционное достижение | 5 | |
| Регистрация заявки на передачу селекционного достижения на государственное испытание | 5 | |
| Свидетельство о регистрации программы для ЭВМ или базы данных | 2,5 | |
| Заявка на РИД | 2,5 | |
| Участие в научных мероприятиях (конгрессах, съездах, конференциях, семинарах) | | |
| Международный, пленарный доклад | 2,5 | |
| Всероссийский, пленарный доклад | 2,5 | |
| Международный, секционный доклад | 1,25 | |
| Всероссийский, секционный доклад | 1,25 | |
| Межрегиональный доклад | 0,5 | |
| Областной | 0,25 | |
| Публикационная результативность в рецензируемых изданиях книжного формата по темам государственного задания и федеральных целевых программ (проектов) | | |
| Монографии | 2 х усл. печ. л | |
| Главы в книжных изданиях | 1,5 х усл. печ. л | |
| Сборники документов, методические рекомендации, научно-практические пособия | 1 х усл. печ. л | |
| Словари и другие издания | 0,5 х усл. печ. л | |
| Защита диссертации, выполненной в СамНЦ РАН, филиале или обособленном подразделении | | |
| Для кандидатов наук | 40 | |
| для доктора наук | 80 | |
| Научное руководство (консультирование) соискателя ученой степени | | |
| Диссертация на соискание ученой степени кандидата наук | 10 | |
| Диссертация на соискание ученой степени доктора наук | 5 | |

*Общее количество набранных научным сотрудником баллов по критериям оценки $B_{НС}$ рассчитывается согласно Методике расчёта критериев оценки (численных показателей – рейтинговых баллов) эффективности деятельности научных сотрудников СамНЦ РАН (далее – Методика), утвержденной приказом директора СамНЦ РАН от «25» 11 2025 г. № 44-од.