

На дату утверждения положения
об эффективном контракте с научными
сотрудниками в ИПУСС РАН – СамНЦ РАН
представительный орган работников
отсутствует



Утверждаю
Директор ИПУСС РАН – СамНЦ РАН
Ю. Боровик
20.01 2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ЭФФЕКТИВНОМ КОНТРАКТЕ С НАУЧНЫМИ СОТРУДНИКАМИ
Института проблем управления сложными системами Российской академии наук –
обособленного подразделения Федерального государственного бюджетного
учреждения науки Самарского федерального исследовательского центра
Российской академии наук (ИПУСС РАН – СамНЦ РАН)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда научных сотрудников Института проблем управления сложными системами Российской академии наук – обособленного подразделения Федерального государственного бюджетного учреждения науки Самарского федерального исследовательского центра Российской академии наук (ИПУСС РАН – СамНЦ РАН), создания условий для дифференциации вознаграждения работников, выполняющих работы различной сложности, стимулирования работников к достижению конкретных показателей эффективности и качества выполняемых работ.

1.2. Положение определяет порядок и условия заключения эффективного контракта с научными сотрудниками ИПУСС РАН – 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 ИПУСС РАН – СамНЦ РАН;
- Приказом СамНЦ РАН от 26 ноября 2020 г. №103-од «Об организации работ по переводу научных сотрудников на эффективный контракт».

1.4. Настоящее Положение распространяется на следующие категории научных сотрудников ИПУСС РАН – СамНЦ РАН:

- младший научный сотрудник,
- научный сотрудник,
- старший научный сотрудник,
- ведущий научный сотрудник,
- главный научный сотрудник.

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

1.6. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

- **эффективный контракт** - трудовой договор с работником, в котором конкретизированы должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности (результативности) и их значения, при выполнении которых, работнику назначаются стимулирующие выплаты и меры социальной поддержки;
- **показатели результативности научной деятельности (ПРНД)** – обобщенная характеристика определённого вида деятельности для количественной и качественной оценки результативности выполнения трудовых обязанностей научных сотрудников, выражаются в конкретных количественных величинах;
- **минимальные баллы результативности научной деятельности (ПРНД-мин)** – показатели публикационной активности, установленные по видам научных должностей и отнесенные к ИПУСС РАН – СамНЦ РАН, достижение которых является обязанностью научного сотрудника.

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

2. СТРУКТУРА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НАУЧНЫХ СОТРУДНИКОВ

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

- гарантированная (фиксированная) часть оплаты труда;
- вариативная часть оплаты труда.

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

2.3. Должностной оклад научному сотруднику выплачивается за выполнение им своих должностных обязанностей, установленных эффективным контрактом и должностной инструкцией (при наличии).

2.4. 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, и, при необходимости, сотрудникам, работающим на конкретных темах НИР.

2.5. Гарантированная (фиксированная) часть оплаты труда выплачивается за счет субсидий на выполнение государственного задания, которое ежегодно утверждается Минобрнауки РФ и доводится до ИПУСС РАН – СамНЦ РАН приказом директора СамНЦ РАН.

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

2.7. Вариативная часть оплаты труда выплачивается за счет средств сформированного премиального фонда из всех источников финансирования, в виде премий и стимулирующих выплат.

3. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ОСНОВАНИЯ НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК

3.1. Оценка результативности научной деятельности происходит по балльно-рейтинговой системе выполнения научным работником Показателей результативности научной деятельности (ПРНД) в соответствии с ПОЛОЖЕНИЕМ об условиях применения выплат рейтинговых стимулирующих надбавок, обеспечивающих повышение результативности деятельности научных сотрудников ИПУСС РАН – СамНЦ РАН (далее - Положение о РСН).

3.2. ПРНД научных сотрудников рассчитываются за два календарных года, предшествующих заключению эффективного контракта или плановой ежегодной оценки. Учитываются только результаты, полученные при осуществлении деятельности в ИПУСС РАН – СамНЦ РАН и официально отнесенные к ней.

3.3. Для каждой научной должности устанавливаются минимальные значения Показателей публикационной активности (ПРНДмин) (Приложение 1), которые определяются в соответствии с требованиями к квалификации научных сотрудников, отраженными в должностных инструкциях. Достижение ПРНДмин является обязанностью научного сотрудника. Стимулирующая надбавка назначается и выплачивается только научным сотрудникам, превысившим ПРНДмин за отчетный период.

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

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

3.6. Работникам, принятым на работу впервые, стимулирующая надбавка за работу в других учреждениях не назначается и не выплачивается. Стимулирующая надбавка таким работникам назначается на основе ПРНД по результатам первого года работы в ИПУСС РАН – СамНЦ РАН (но не ранее, чем через 4 месяца). ПРНДмин для первого года работы не устанавливается. По итогам второго года работы расчет ПРНД и назначение стимулирующих выплат производится на общих основаниях.

3.7. Работнику, работающему не на полной ставке, значения ПРНД, в том числе ПРНДмин, рассчитываются пропорционально занимаемой ставке.

4. ПОРЯДОК И СРОКИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ В СООТВЕТСТВИИ С ПОКАЗАТЕЛЯМИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

4.1. Порядок и сроки проведения оценки результатов научной деятельности научных сотрудников ИПУСС РАН – СамНЦ РАН определяются Положением о РСН.

4.2. Стимулирующая надбавка научным сотрудникам в соответствии с ПРНД может выплачиваться ежемесячно, ежеквартально или единовременно. Выплаты стимулирующих надбавок осуществляются в дни выплаты заработной платы сотрудникам ИПУСС РАН – СамНЦ РАН.

4.3. Объем фонда стимулирования, порядок и сроки выплаты надбавок определяются директором ИПУСС РАН – СамНЦ РАН в зависимости от объемов и сроков финансирования ИПУСС РАН – СамНЦ РАН.

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

$$Q = V * P_b,$$

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

4.5. Стоимость одного балла определяется как отношение текущего фонда стимулирующих выплат к общей сумме баллов, набранных всеми научными сотрудниками ИПУСС РАН – СамНЦ РАН:

$$P_b = Q_{\text{фот}} / V_{\Sigma},$$

где **Q_{фот}** – текущий фонд стимулирующих выплат научному сотруднику; **V_Σ** – общее количество баллов, набранных всеми сотрудниками ИПУСС РАН – СамНЦ РАН.

4.6. Стимулирующие надбавки научным сотрудникам могут быть уменьшены или отменены в одностороннем порядке при ухудшении качества выполняемой работы, нарушении сроков ее выполнения, наложения на работника дисциплинарного взыскания и т.п., а также недостаточности финансирования в течение текущего периода. Основанием для прекращения выплаты стимулирующей надбавки так же являются выявления факта предоставления работником недостоверной информации об исполнении ПРНД и истечение периода, на который назначена стимулирующая надбавка.

5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

**Минимальные значения показателей публикационной активности
по должностям научных сотрудников ИПУСС РАН – СамНЦ РАН
(ПРНДмин)**

Должность	Количество научных трудов (монографий; публикаций, индексируемых в информационно-аналитических системах научного цитирования Web of Science (WoS), Scopus или статей, входящих в действующий список Russian Science Citation Index (RSCI)), опубликованным научным сотрудником за два календарных года его работы в ИПУСС РАН – СамНЦ РАН и официально отнесенные (аффилированные) к ИПУСС РАН–СамНЦ РАН* (ПРНДмин)
Главный научный сотрудник	4
Ведущий научный сотрудник	3
Старший научный сотрудник	2
Научный сотрудник	1
Младший научный сотрудник	0

*ПРНДмин указан для сотрудников, работающих на условиях полной занятости; сотрудникам, работающим на условиях неполной занятости, ПРНДмин рассчитывается пропорционально занимаемой ставке.