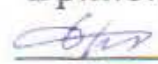




УТВЕРЖДАЮ

Вр.и.о. директора ИФХиБПП РАН

 П.Я. Грабарник
« 10 » « сентябрь » 2017 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ЭФФЕКТИВНОМ КОНТРАКТЕ
РАБОТНИКОВ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ НАУКИ
ИНСТИТУТА ФИЗИКО-ХИМИЧЕСКИХ И БИОЛОГИЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ
ПОЧВОВЕДЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК**

1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института физико-химических и биологических проблем почвоведения Российской академии наук (далее – ИФХиБПП РАН), создания условий для дифференциации вознаграждения работников, выполняющих работы различной сложности, стимулирования работников к достижению конкретных показателей эффективности и качества выполняемых работ.

1.2. Основными задачами настоящего Положения являются:

- формирование системы материальных стимулов для работников ИФХиБПП РАН, повышение их заинтересованности в качестве и результативности своего труда;
- повышение результативности и качества работы, выполняемой научными работниками, создание условий для профессионального роста;
- систематическое проведение объективной оценки эффективности профессиональной деятельности научных работников;
- улучшение показателей эффективности деятельности ИФХиБПП РАН и учет вклада в это каждого работника.

1.3. Настоящее Положение определяет:

- показатели и критерии оценки эффективности деятельности научных работников;
- порядок формирования показателей и оценки эффективности деятельности научных работников;
- порядок осуществления стимулирующих выплат на основании результатов работы в условиях эффективного контракта.

1.4. Настоящее Положение разработано на основании следующих документов:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации;
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда сотрудников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда сотрудников федеральных государственных учреждений»;

- Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 — 2018 годы, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р (далее — Программа);
- Приказ Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с сотрудником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» (далее — Рекомендации).

1.5. Переход научных работников на систему эффективного контракта и определение сторонами условий трудового договора осуществляется по соглашению сторон в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

2. СТРУКТУРА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НАУЧНЫХ СОТРУДНИКОВ

2.1. В системе эффективного контракта фонд оплаты труда научных сотрудников формируется из следующих частей гарантированной (фиксированной) части оплаты труда и вариативной части оплаты труда (стимулирующие выплаты).

2.1.1. **Гарантированная (фиксированная) часть** оплаты труда научных сотрудников представляет собой должностной оклад, устанавливаемый в соответствии со штатным расписанием и Положением об оплате труда работников ИФХиБПП РАН. Должностной оклад сотруднику выплачивается за выполнение им своих должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией (Приложение 1).

2.1.2. **Вариативная часть** оплаты труда научных сотрудников состоит из единовременных стимулирующих выплат, рассчитанных на основании балльно-рейтинговой системы оценки работы научных сотрудников за определенный период.

2.2. Структура заработной платы научных сотрудников в системе эффективного контракта определяется следующим образом:

Заработная плата = Должностной оклад + Единовременные выплаты в рамках балльно-рейтинговой системы (Набранные баллы × Стоимость 1-го балла)

3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАУЧНЫХ СОТРУДНИКОВ

3.1. На основании перечня показателей эффективности деятельности формируется базовый перечень показателей балльно-рейтинговой системы оценки эффективности профессиональной деятельности научных сотрудников (Приложение 2). Методика определения показателей утверждается отдельным локальным нормативным актом ИФХиБПП РАН – Положением об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института физико-химических и биологических проблем почвоведения Российской академии наук.

3.2. На основании балльно-рейтинговой системы оценки работы, научным сотрудникам производится единовременная стимулирующая выплата, расчет которой определяется количеством набранных научным сотрудником баллов в соответствии с перечнем показателей балльно-рейтинговой системы оценки эффективности профессиональной деятельности научных сотрудников (Приложение 2) и стоимостью одного балла.

3.3. В случае выполнения сотрудником показателей из перечня показателей балльно-рейтинговой системы оценки эффективности профессиональной деятельности научных сотрудников процедура оценки эффективности предусматривает:

- начисление определенного количества баллов за каждый из выполненных показателей (Приложение 2);
- подсчет общего количества баллов, набранных в отчетном периоде всеми научными сотрудниками (итоговый балл).

3.4. Размер единовременной стимулирующей выплаты зависит от количества набранных баллов.

3.5. Размер единовременной стимулирующей выплаты каждому научному сотруднику по итогам балльно-рейтинговой системы оценки эффективности его деятельности рассчитывается как произведение количества набранных научным сотрудником баллов на стоимость одного балла.

3.6. Стоимость одного балла определяется как отношение фонда оплаты труда, запланированного на стимулирующие выплаты по итогам балльно-рейтинговой системы оценки эффективности деятельности научных сотрудников, к общей сумме баллов, набранных всеми научными работниками.

3.7. Стоимость одного балла рассчитывается Планово-экономическим отделом и утверждается приказом по ИФХиБПП РАН на соответствующий период.

3.8. Расчет размеров стимулирующих выплат научным сотрудникам по итогам балльно-рейтинговой системы оценки эффективности их деятельности и подготовку проекта приказа об установлении стимулирующих выплат производит Планово-экономический отдел.

3.9. Если на момент осуществления расчета стоимости одного балла трудовые отношения научного сотрудника с ИФХиБПП РАН прекращены, набранные им баллы не учитываются в расчете и выплаты ему не назначаются.

3.10. Порядок предоставления научными сотрудниками сведений (формы и сроки) о выполнении показателей эффективности и проверки сведений утверждается локальным нормативным актом ИФХиБПП РАН – Положением об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института физико-химических и биологических проблем почвоведения Российской академии наук.

3.11. Переход на эффективный контракт прочих категорий работников ИФХиБПП РАН осуществляется в соответствии с профессиональными стандартами.

**Минимальные целевые показатели работы
научных сотрудников ИФХиБПП РАН
(в расчете на 1,0 ставки) в год
(за период аттестации)**

Показатели	Младший научный сотрудник	Научный сотрудник	Старший научный сотрудник	Ведущий научный сотрудник	Главный научный сотрудник
Количество публикаций в рецензируемых журналах	0,5	0,6	1,0	1,7	2,0
Количество публикаций в журналах, индексируемых базами научного цитирования Web of Science, Scopus	0,25	0,3	0,5	0,8	1,0
Количество докладов на российских и зарубежных научных конференциях (симпозиумах)	1	1	2	3	3
Руководство работами по программам приоритетных фундаментальных исследований РАН, Президиума РАН и ее отделений, по проектам российских и международных научных фондов	0	0	0	1	1

Показатель результативности деятельности научного сотрудника

<u>Статьи:</u> в рецензируемом журнале, имеющем импакт-фактор (ИФ) не менее 0,15	балл ИФх40 /N
в рецензируемом журнале, не имеющем импакт-фактор (ИФ) или ИФ менее 0,15	балл 6/N
<u>Монографии</u> , изданные в научных издательствах и имеющие шифр ISBN, учебники, имеющие гриф Минобрнауки России (рекомендованные учебно-методическими объединениями).	балл 40/N
<u>Российские конференции:</u> Устный доклад Стендовый доклад	балл 3/N балл 1/N
<u>Международные конференции*:</u> Устный доклад Стендовый доклад международной считается конференция, если ее рабочий язык английский	балл 10/N балл 2/ N
Учебно-методические, научно-методические публикации, пособия, рекомендации (рекомендованные учебно-методическими объединениями).	балл 7/N
<u>Патенты, изобретения, программы ЭВМ</u> (являющиеся результатом выполнения бюджетных НИР)	балл 20/N
<u>Защита диссертации</u> Кандидатская диссертация Докторская диссертация	балл 30 балл 50
<u>Руководство защищенными квалификационными научными работами</u> Руководство соискателем ученой степени, защитившим кандидатскую диссертацию Руководство магистрантом, защитившим магистерскую диссертацию Руководство дипломником, защитившим дипломную работу	балл 30 балл 15 балл 7
<u>Чтение курсов лекций</u> За каждый курс (не менее 16 часов) за каждый семестр	балл 5
Организация и проведение научных мероприятий внутри страны, так и за рубежом Председатель (сопредседатель) научного оргкомитета	балл 10

Член научного оргкомитета	балл 3
Руководство грантами, договорами НИИ, НИОКР ОКР и другими, приносящими доход мероприятиями	балл 5
Участие в выставках (отечественных и зарубежных)	балл 10