

«УТВЕРЖДАЮ»

Исполняющий обязанности директора
Федерального государственного бюджетного
учреждения науки Института океанологии
им. П.П. Ширшова Российской академии наук,
заместитель директора по научной работе, к.н.

_____ В.П.Шевченко

«28» апреля 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об эффективном контракте научных сотрудников
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института океанологии им. П.П. Ширшова Российской академии наук**

*(в редакции приказа от 28.04.2022 № 56
«О внесении дополнений в Положение об эффективном контракте
научных сотрудников ИО РАН)*

Положение об эффективном контракте научных сотрудников¹ Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института океанологии им. П.П. Ширшова Российской академии наук (далее – Положение) разработано в соответствии с Программой перехода на эффективный контракт в социальной сфере, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р. Эффективный контракт, в данном контексте, является обновленной формой трудового договора и призван повысить качество выполнения функциональных обязанностей научными сотрудниками и усовершенствовать систему оплаты их труда в зависимости от критериев оценки результата их работы. При этом эффективный контракт не является новой правовой формой трудового договора. Главная цель введения данного трудового договора – создание условий для дифференциации вознаграждения работников, выполняющих работы различной сложности, стимулирования научных сотрудников к достижению конкретных показателей эффективности работы, обеспечение достойного уровня зарплаты научных сотрудников и повышение престижа научных профессий. На основании приказа Минтруда России от 26.04.2013

¹ К категории научных сотрудников отнесены: младшие научные сотрудники, научные сотрудники, старшие научные сотрудники, ведущие научные сотрудники, главные научные сотрудники.

№ 167н в Положении учтены рекомендации по оформлению трудовых отношений в новых условиях и разработка показателей эффективности труда в сфере науки.

I. Основные положения

1.1. Основными задачами настоящего Положения являются:

- формирование системы материальных стимулов для научных сотрудников, повышение их заинтересованности в качестве и результате своего труда;

- повышение эффективности и качества работы, выполняемой научными сотрудниками, результативности научных исследований, создание условий для профессионального роста;

- систематическое проведение объективной оценки профессиональной деятельности научных сотрудников;

- улучшение показателей эффективности деятельности Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института океанологии им. П.П. Ширшова Российской академии наук (далее – ИО РАН, Институт) и учет вклада в общие показатели Института каждого работника.

1.2. Настоящее Положение определяет:

- показатели и критерии оценки эффективности деятельности научных сотрудников;

- порядок проведения оценки эффективности деятельности научных сотрудников;

- порядок осуществления стимулирующих выплат на основании результатов работы в условиях эффективного контракта.

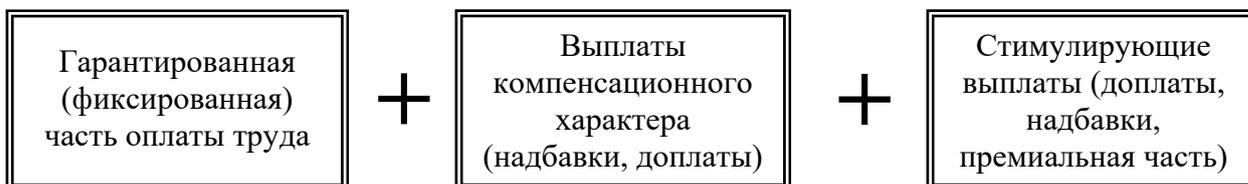
1.3. Условия оплаты труда, не отраженные в настоящем Положении (в т.ч. доплаты, надбавки, компенсирующие и стимулирующие выплаты), регулируются Положением об оплате труда работников ИО РАН и иными локальными нормативными актами.

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

1.5. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение и приложения к нему осуществляется на основании представлений заместителей директора ИО РАН по научным направлениям, решения Комиссии по организации работы, связанной с введением эффективного контракта, и оформляется приказами директора ИО РАН.

II. Структура заработной платы научных сотрудников.

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



2.2. Гарантированная (фиксированная) часть оплаты труда научных сотрудников представляет собой должностной оклад, установленный в соответствии со штатным расписанием и Положением об оплате труда работников ИО РАН. Должностной оклад выплачивается работнику за выполнение им своих функциональных обязанностей по занимаемой должности. В должностные оклады научных сотрудников включаются выплаты за ученые степени, по штатным должностям которых в соответствии с квалификационными требованиями ученые степени предусмотрены законодательством.

2.3. Выплаты компенсационного характера осуществляются научным сотрудникам ИО РАН на основании имеющихся (возникающих) условий труда, установленных федеральным, региональным и отраслевым законодательством. К ним относятся выплаты работникам:

- занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при сверхурочной работе, работе в ночное время, совмещении профессий, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.4. Положением об оплате труда ИО РАН с целью стимулирования к качественному труду и поощрения научных сотрудников за выполненную работу установлены стимулирующие выплаты. Настоящим документом устанавливается, что стимулирующие выплаты состоят из ежемесячных выплат, рассчитанных на основании балльной системы оценки работы каждого научного сотрудника за определенный период (см. раздел IV. «Порядок и сроки установления стимулирующей надбавки по показателям эффективности деятельности» настоящего Положения). Критерии оценки эффективности деятельности научного сотрудника определены в *Приложении № 1* к настоящему Положению.

2.5. Выплата заработной платы работнику производится в порядке и сроки, которые установлены трудовым договором и другими локальными правовыми актами ИО РАН.

2.6. На научного сотрудника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и другими законодательными актами, содержащими нормы трудового права.

III. Балльная система оценки эффективности деятельности научных сотрудников

3.1. Перечень критериев эффективности деятельности научных сотрудников ИО РАН, а также минимальные и максимальные значения баллов по каждому из критериев (см. *Приложение № 1*) определяются на основе коллегиального решения членов дирекции ИО РАН.

3.2. Оценка проводится за двухлетний период, предшествующий заключению эффективного контракта или мероприятию по плановой ежегодной оценке. Полученная при расчете балльная оценка определяет величину ежемесячной стимулирующей надбавки на предстоящий период. В условиях перехода на эффективный контракт полученная балльная оценка определяет величину надбавки на период с 1 октября 2018 г. по 31 января 2020 г. После перевода всех научных сотрудников на эффективный контракт, оценка проводится в январе каждого года и определяет величину надбавки на следующий календарный год (с 1 февраля по 31 января).

3.3. Оценка эффективности деятельности научного сотрудника на основе балльной системы проводится руководителем структурного подразделения, в котором работает сотрудник. В том случае, если руководитель структурного подразделения (лаборатории, отдела, научного сектора) по основной должности является научным сотрудником, то оценка эффективности его деятельности определяется настоящим Положением. При этом оценка эффективности деятельности такого руководителя подразделения проводится руководителем более высокого звена (заместителем директора по научному направлению, директором).

Процедура оценки эффективности предусматривает:

- начисление определенного количества баллов по каждому из критериев, определенных в Приложении 1 к данному Положению;
- подсчет общего количества баллов на основе суммирования набранных баллов по отдельным критериям.

3.4. При оценке эффективности деятельности научного сотрудника в расчет принимаются только результаты, полученные сотрудником при работе в Институте. При оценке деятельности сотрудников сторонних

организаций, работающих по совместительству в ИО РАН, в расчет принимаются только результаты, официально отнесенные к Институту (при наличии аффилиации с ИО РАН в научных публикациях, упоминании Института как места выполнения грантов, контрактов, а также в иных результатах научной деятельности, учитываемых при расчете балльной оценки). Для научных сотрудников, поступивших на работу в Институт менее чем за два года до заключения эффективного контракта или мероприятия по плановой ежегодной оценке эффективности деятельности, при расчете балльной оценки могут быть учтены результаты, полученные по предыдущему месту работы.

В расчете балльной оценки эффективности деятельности научного сотрудника, приступившего к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком, могут быть учтены результаты работы за двухлетний период, предшествующий дате начала отпуска по беременности и родам (начала отпуска по уходу за ребенком – в случае если отпуск по беременности и родам работнику не предоставлялся).

3.5. Расчёт величины стимулирующей выплаты в соответствии с общим количеством баллов для каждого научного сотрудника осуществляется планово-экономическим отделом и оформляется приказами директора ИО РАН.

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

$$Q1 = B1 * P_{(1B)}, \text{ где}$$

Q1 – размер стимулирующей выплаты научному сотруднику;

B1 – общее количество набранных научным сотрудником баллов по критериям оценки;

P_(1B) – стоимость одного балла.

3.7. Стоимость одного балла определяется как отношение фонда стимулирующих выплат структурного подразделения, запланированных на год к общей сумме баллов, набранных всеми научными сотрудниками данного структурного подразделения.

$$P_{(1B)} = Q_{\text{фот}} / nB, \text{ где}$$

P_(1B) - стоимость одного балла;

Q_{фот} – фонд стимулирующих выплат структурного подразделения;

nB - общее количество набранных баллов научными сотрудниками подразделения.

IV. Порядок и сроки установления стимулирующей надбавки по показателям эффективности деятельности

4.1. Стимулирующая надбавка на основании балльной оценки эффективности деятельности научных сотрудников выплачивается ежемесячно одновременно и в сроки выплат заработной платы.

4.2. Для контроля объективности распределения баллов среди научных сотрудников и утверждения списков (*Приложение № 2*) показателей эффективности их деятельности, составленных руководителями структурных подразделений, приказом ИО РАН создается Комиссия, порядок работы которой определяется этим приказом.

4.3. В исключительных случаях, балльная оценка может быть пересмотрена, а размер соответствующей ей стимулирующей надбавки изменен. Пересмотр балльной оценки эффективности деятельности научного сотрудника осуществляется Комиссией на основе заявления руководителя структурного подразделения, в котором работает данный сотрудник.

4.4. При приеме на работу в ИО РАН научного сотрудника количество баллов и стимулирующая надбавка устанавливается индивидуально из расчета его квалификации, соответствия требованиям, предъявляемым к научной должности (*Приложение № 3*) и результатов научной деятельности за два предшествующих года, полученных на предыдущем месте работы.

4.5. Для своевременного расчета стоимости одного балла и размеров стимулирующих выплат научным сотрудникам, руководители структурных подразделений не менее чем за две недели до установленного планового срока назначения стимулирующих выплат, подают списки (*Приложение № 2*) распределения баллов среди подчиненных секретарю Комиссии. После рассмотрения Комиссией, списки утверждаются директором ИО РАН, производится расчет и оформление в соответствии с пунктом 3.6. настоящего Положения.

V. Порядок и сроки перехода на эффективный контракт

5.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации, локальными нормативными правовыми актами ИО РАН и настоящим Положением, переход на обновленную форму трудового договора при приеме на работу осуществляется с 1 октября 2018 года. Форма трудового договора представлена в *Приложении № 4*.

5.2. С работающими научными сотрудниками заключаются дополнительные соглашения (*Приложение № 5*) к уже имеющимся трудовым договорам. В этом случае не менее чем за два месяца работники предупреждаются о необходимости перехода на эффективный контракт и существенном изменении в системе формирования стимулирующих выплат

на основе балльной системы оценки эффективности их деятельности. Форма уведомления представлена в *Приложении № 6*.

5.3. При несогласии научного сотрудника работать в новых условиях, трудовой договор с ним может быть прекращен в соответствии с п.7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора).

5.4. Настоящее Положение является структурной частью Положения об оплате труда сотрудникам ИО РАН, вступает в силу со дня официального опубликования на сайте «www.ocean.ru» и действует до замены новыми локальными нормативными правовыми актами.
