

**Федеральное
государственное бюджетное
учреждение науки
Институт океанологии
им. П.П. Ширшова
Российской академии наук
(ИО РАН)**

Форма по ОКУД
по ОКПО

Код
0301000

Номер документа	Дата
877	09.01.2024

ПРИКАЗ

Об утверждении
Положения об эффективном
контракте научных сотрудников
ИО РАН

В целях создания условий для дифференциации вознаграждения, повышения качества работы, стимулирования научных сотрудников к достижению конкретных показателей эффективности работы

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об эффективном контракте научных работников ИО РАН согласно приложения.
2. Приказ от 28.04.2022 № 56 «О внесении дополнений в Положение об эффективном контракте научных сотрудников ИОРАН» признать утратившим силу.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Врио директора



В.П. Шевченко



Федеральное государственное
бюджетное учреждение науки
ИНСТИТУТ ОКЕАНОЛОГИИ им. П.П. ШИРШОВА
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК
(ИО РАН)

Мотивированное мнение выборного органа
первичной профсоюзной организации
учтено (протокол № 01 от 09.01.2024)

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
от 09.01.2024 № 8 П

ПОЛОЖЕНИЕ

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

Положение об эффективном контракте научных сотрудников* ФГБУН Института океанологии им. П.П. Ширшова РАН (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 № 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 ФГБУН Института океанологии им. П.П. Ширшова РАН (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;

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

- 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.

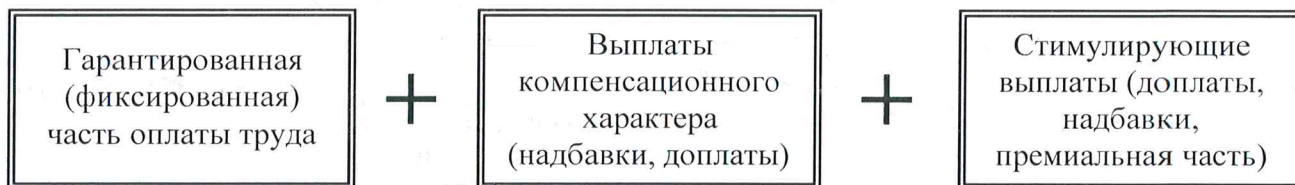
1.4. Переход научных сотрудников на систему эффективного контракта и определение сторонами условий трудового договора осуществляется по соглашению сторон в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

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.

1.6. Настоящее Положение разработано с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

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. пункт IV Положения). Критерии оценки эффективности деятельности научного сотрудника определены в *Приложении № 1* к данному 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 01 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. Расчет 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 01 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.

**ОБЩИЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
НАУЧНОГО СОТРУДНИКА ИО РАН ПРИ НАЧИСЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК***

* Оценка проводится за двухлетний период, представляющий заключенный эффективного контракта или мероприятию по плановой ежегодной оценке.

Категория оценки	Функциональные достижения в профессиональной деятельности	Балльная оценка
<p>1. Степень личного участия в выполнении Институтом государственного задания</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Публикационная активность с учетом наукометрических показателей (наличие публикаций в журналах, индексируемых российскими и международными информационно-аналитическими системами цитирования) • Личный вклад в получение отчетных научных результатов Института (в т.ч. обработка данных и материалов, научно-организационная подготовка экспедиций, подготовка научных программ, участие в экспедициях и подготовка экспедиционных отчетов, создание технологий и приборов) • Подготовка и издание научных монографий, сборников, справочников, атласов, каталогов 	<p>Максимальная – 60 баллов Минимальная – 0 баллов</p>
<p>2. Степень участия в деятельности, не являющейся непосредственным предметом государственного задания, но обеспечивающей его выполнение и необходимой для нормального функционирования и развития Института</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Административное руководство подразделениями и группами (если оно не оплачивается в отдельном порядке), руководство крупными общеинститутскими научными программами, иные административные функции • Подготовка кадрового резерва и молодежи (чтение лекций, руководство диссертациями, дипломными и курсовыми работами, практиками) • Привлечение средств из внебюджетных источников, руководство и участие во внебюджетных грантах и проектах • Ведение необходимой научно-технической и административной документации, в т.ч. подготовка отчетов и заявок, участие в поддержке и укреплении материальной базы института • Экспертная деятельность (в случае, если она не оплачивается отдельно) – экспертиза заявок и отчетов по госзаданию, заявок на проведение экспедиций, документов по заданию государственных органов, пр. 	<p>Максимальная – 25 баллов Минимальная – 0 баллов</p>
<p>3. Степень участия в продвижении и популяризации результатов Института,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Организация конференций • Участие с докладами на конференциях • Участие в международных проектах 	<p>Максимальная – 15 баллов Минимальная – 0 баллов</p>

укреплении его престижа,
расширении внешних связей

- Членство в редколлегиях журналов и т.п.
- Членство в научных комитетах и комиссиях
- Выступления в СМИ

ФГБУН Институт океанологии им. П.П. Ширшова РАН

СПИСОК

**оценок эффективности профессиональной деятельности научных сотрудников
(в баллах) для установления стимулирующей выплаты на период**

с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.

(наименование структурного подразделения)

№ п/п	ФИО	Должность	Оценка по категориям, баллов			Общее кол-во баллов
			1	2	3	
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						

Руководитель
структурного подразделения:

«___» _____ 20__ г.

подпись

фамилия и инициалы

Руководитель направления:

«___» _____ 20__ г.

подпись

фамилия и инициалы

СОГЛАСОВАНО:

Председатель комиссии:

подпись

фамилия и инициалы

Члены комиссии:

подпись

фамилия и инициалы

подпись

фамилия и инициалы

подпись

фамилия и инициалы

подпись

фамилия и инициалы

подпись

фамилия и инициалы

подпись

фамилия и инициалы

подпись

фамилия и инициалы

Секретарь комиссии:

подпись

фамилия и инициалы

ТРЕБОВАНИЯ
к назначению на должности научных сотрудников

№ п/п	Должности	Должен знать:	Требования к образованию и стажу	Квалификационные требования
1.	Главный научный сотрудник	<p>1. Научные проблемы и направления развития исследований, отечественные и зарубежные достижения в соответствующей области науки.</p> <p>2. Современные методы и средства организации и проведения научных исследований и разработок.</p> <p>3. Нормативные документы Правительства РФ, Минобрнауки, РАН и учреждения по вопросам организации научной деятельности (в том числе по вопросам оплаты труда и стимулирования работников).</p> <p>4. Правила и нормы охраны труда, техники безопасности.</p>	<p>Должен иметь учёную степень доктора наук, стаж работы на научной должности не менее 10 лет.</p>	<p>Наличие не менее 30 научных трудов: монографий, статей в российских или международных рецензируемых журналах, индексируемых российскими и международными информационно-аналитическими системами РИНЦ / Web of Science / Scopus, результатов интеллектуальной деятельности, имеющих государственную регистрацию и (или) правовую охрану.</p> <p><u>Наличие за последние 5 лет:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - не менее 10 научных трудов: монографий, статей в российских или международных рецензируемых журналах, индексируемых российскими и международными информационно-аналитическими системами РИНЦ / Web of Science / Scopus, результатов интеллектуальной деятельности, имеющих государственную регистрацию и (или) правовую охрану. - докладов на российских и/или международных научных конференциях (симпозиумах). - опыта руководства и/или участия ответственным исполнителем в российских и/или международных программах/грантах/соглашениях/договорах/контрактах. - опыта руководства диссертациями кандидатов наук и/или обучения аспирантов/магистров/бакалавров/студентов.
2.	Ведущий научный сотрудник	<p>1. Научные проблемы и направления развития исследований, отечественные и зарубежные</p>	<p>Должен иметь учёную степень доктора наук, стаж научной работы</p>	<p>Наличие не менее 20 научных трудов: монографий, статей в российских или международных рецензируемых журналах, индексируемых российскими и международными информационно-аналитическими системами РИНЦ / Web</p>

	<p>достижения в соответствующей области науки.</p> <p>2. Современные методы и средства организации и проведения научных исследований и разработок.</p> <p>3. Нормативные документы Правительства РФ, Минобрнауки, РАН и учреждения по вопросам организации научной деятельности (в том числе по вопросам оплаты труда и стимулирования работников).</p> <p>4. Правила и нормы охраны труда, техники безопасности.</p>	<p>не менее 5 лет. В исключительных случаях, кандидата наук со стажем научной работы после присвоения ученой степени не менее 5 лет.</p>	<p>of Science / Scopus, результатов интеллектуальной деятельности, имеющих государственную регистрацию и (или) правовую охрану.</p> <p><u>Наличие за последние 5 лет:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - не менее 7 научных трудов: монографий, статей в российских или международных рецензируемых журналах, индексируемых российскими и международными информационно-аналитическими системами РИНЦ / Web of Science / Scopus, результатов интеллектуальной деятельности, имеющих государственную регистрацию и (или) правовую охрану. - докладов на российских и/или международных научных конференциях (симпозиумах). - опыта руководства и/или участия ответственным исполнителем в российских и/или международных программах/грантах/соглашениях/договорах/контрактах. - опыта руководства диссертациями кандидатов наук и/или обучения аспирантов/магистров/бакалавров/студентов.
<p>3. Старший научный сотрудник</p>	<p>1. Отечественную и зарубежную информацию по тематике проводимых исследований и разработок.</p> <p>2. Современные методы и средства организации и проведения научных исследований и разработок, проведения экспериментов и наблюдений.</p> <p>3. Внутренние нормативные акты учреждения, приказы и распоряжения.</p> <p>4. Правила и нормы охраны труда,</p>	<p>Должен иметь ученую степень кандидата или доктора наук и стаж работы на научной должности не менее 5 лет (в исключительных случаях - высшее образование по профилю деятельности института и стаж работы на научной должности не менее 10 лет).</p>	<p>Наличие не менее 10 научных трудов: монографий, статей в российских или международных рецензируемых журналах, индексируемых российскими и международными информационно-аналитическими системами РИНЦ / Web of Science / Scopus, результатов интеллектуальной деятельности, имеющих государственную регистрацию и (или) правовую охрану.</p> <p><u>Наличие за последние 5 лет:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - не менее 5 научных трудов: монографий, статей в российских или международных рецензируемых журналах, индексируемых российскими и международными информационно-аналитическими системами РИНЦ / Web of Science / Scopus, результатов интеллектуальной деятельности, имеющих государственную регистрацию и (или) правовую охрану. - докладов на российских и/или международных научных конференциях

		техники безопасности.	(симпозиумах). - опыта руководства и/или участия ответственным исполнителем в российских и/или международных программах/грантах/соглашениях/договорах/контрактах.
4. Научный сотрудник	<p>1. Цели и задачи проводимых исследований и разработок, ответственную и зарубежную информацию по теме исследований.</p> <p>2. Современные методы и средства организации и проведения научных исследований и разработок, проведения экспериментов и наблюдений.</p> <p>3. Внутренние нормативные акты учреждения, приказы и распоряжения.</p> <p>4. Правила и нормы охраны труда, техники безопасности.</p>	<p>Должен иметь ученую степень кандидата наук (в исключительных случаях - высшее образование по профилю деятельности института и стаж работы на научной должности не менее 3 лет).</p>	<p>Наличие не менее 5 научных трудов: монографий, статей в российских или международных рецензируемых журналах, индексируемых российскими и международными информационно-аналитическими системами РИНЦ / Web of Science / Scopus, результатов интеллектуальной деятельности, имеющих государственную регистрацию и (или) правовую охрану.</p> <p><u>Наличие за последние 5 лет:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - не менее 3 научных трудов: монографий, статей в российских или международных рецензируемых журналах, индексируемых российскими и международными информационно-аналитическими системами РИНЦ / Web of Science / Scopus, результатов интеллектуальной деятельности, имеющих государственную регистрацию и (или) правовую охрану. - докладов на российских и/или международных научных конференциях (симпозиумах). - опыта выполнения работ в рамках российских и/или международных программ/грантов/соглашений/договоров/контрактов.
5. Младший научный сотрудник	<p>1. Цели и задачи проводимых исследований и разработок, ответственную и зарубежную информацию по теме исследований.</p> <p>2. Современные методы и средства организации и проведения научных исследований и разработок, проведения экспериментов и наблюдений.</p> <p>3. Внутренние нормативные акты</p>	<p>Должен иметь высшее образование по профилю деятельности института и опыт работы по специальности не менее 3 лет. При наличии учёной степени, окончании аспирантуры и прохождении</p>	<p>Наличие не менее 2 публикаций (статей в научных сборниках или российских или международных рецензируемых журналах, индексируемых российскими и международными информационно-аналитическими системами РИНЦ / Web of Science / Scopus и/или результатов интеллектуальной деятельности, имеющих государственную регистрацию и (или) правовую охрану.</p> <p>Опыт участия в научных конференциях (включая молодежные конференции и семинары институтского масштаба).</p> <p>Опыт участия в выполнении работ в рамках российских и/или международных программ/грантов/соглашений/договоров/контрактов.</p>

		учреждения, приказы и распоряжения.	стажировки — без предъявления требований к стажу работы.	
		4. Правила и нормы охраны труда, техники безопасности.		

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № _____

г. Москва

« _____ » _____ 20 _____ г.

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт океанологии им. П.П. Ширшова Российской академии наук, в лице ВРИО директора Сокова Алексея Валентиновича действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем "Работодатель", с одной стороны и

(Ф.И.О. Работника полностью)
именуемый(-ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

1. Общие положения

1.1. По настоящему трудовому договору Работодатель предоставляет Работнику работу в должности _____ научного сотрудника _____,
(наименование должности, либо указание на конкретный вид поручаемой работы)

а Работник обязуется лично выполнять указанную работу по функциональным обязанностям в соответствии с условиями настоящего Трудового договора.

1.2. Работник принимается на работу в Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт океанологии им. П.П. Ширшова Российской академии наук, расположенного по адресу: 117997, г. Москва, ул. Нахимовский проспект, д.36.

1.3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении Работодателя:

(наименование отдела, лаборатории, и пр.)
1.4. Работа у Работодателя является для Работника: _____
(основной, по совместительству)

(количество ставки(ок) по штатному расписанию)
1.5. Настоящий трудовой договор заключается _____
(неопределенный срок, определенный срок)

(указать продолжительность, аттестация на время выполнения определенной работы с указанием причины
(основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со ст. 59ТК РФ)

1.6. Настоящий трудовой договор вступает в силу со дня его официального подписания Работником и Работодателем и действует до момента его прекращения по основаниям, установленным законодательством Российской Федерации.

1.7. Дата начала работы: с « _____ » _____ 20 _____ г.
дата окончания работы: по « _____ » _____ 20 _____ г.

1.8. С целью проверки соответствия Работника поручаемой работе, с ним предусмотрено условие об испытании, продолжительностью _____ - _____ (месяца, неделя, дней).

2. Права и обязанности Работника

2.1. Работник имеет право на:

2.1.1. Предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором.

2.1.2. Обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.1.3. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации Работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы.

2.1.4. Выступление с докладами на научных семинарах, конференциях, симпозиумах, конгрессах (далее – «конференции») с предоставлением результатов своих работ научной

общественности с целью их обсуждения; участие в организации научных конференций в качестве члена научных и организационных комитетов конференций.

2.1.5. Подготовку и подачу заявок на гранты и научно-технические проекты в различные фонды и другие организации, финансирующие научные исследования и разработки; выполнение научно-исследовательских работ по грантам и поддержанным научно-техническим проектам.

2.1.6. Научное руководство работой студентов, аспирантов и докторантов.

2.1.7. Чтение лекций и проведение семинаров в рамках научно-образовательных центров.

2.1.8. Участие в работе ученых и диссертационных советов.

2.1.9. Рецензирование рукописей статей, направленных другими авторами в научные журналы; участие в работе редколлегии научных журналов.

2.1.10. Проведение экспертизы заявок на гранты и научно-технические проекты, поданных в различные фонды и другие организации, финансирующие научные исследования и разработки.

2.1.11. Участие в работе российских и международных научных обществ.

2.1.12. Участие в мероприятиях по популяризации науки, подготовку и публикацию научно-популярных статей, выступление с публичными лекциями.

2.1.13. Осуществление научно-технического сотрудничества с российскими и зарубежными учеными с целью повышения эффективности проводимых исследований.

2.1.14. Постоянное занятие самообразованием, ознакомление со свежими публикациями других авторов по тематике проводимых исследований, посещение лекций, семинаров и иных профессиональных мероприятий с целью самообразования.

2.1.15. Иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

2.2. Работник обязан:

2.2.1. Проводить научные исследования и разработки по отдельным разделам (этапам, заданиям) темы в качестве ответственного исполнителя или совместно с научным руководителем, осуществлять эксперименты и наблюдения.

2.2.2. Сбирать, обрабатывать, анализировать и обобщать научно-техническую информацию, передовой отечественный и зарубежный опыт, результаты экспериментов и наблюдений.

2.2.3. Участвовать в составлении планов и методических программ исследований и разработок, практических рекомендаций по исполнению их результатов.

2.2.4. Осуществлять подготовку и опубликование в научных журналах статей по результатам своих исследований.

2.2.5. Составлять отчеты (разделы отчета) по теме или ее разделу (этапу, заданию).

2.2.6. Участвовать во внедрении результатов исследований и разработок.

2.2.7. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него настоящим трудовым договором, выполнять установленные нормы труда.

2.2.8. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у **Работодателя**, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, иные локальные нормативные акты **Работодателя**, непосредственно связанные с трудовой деятельностью **Работника**.

2.2.9. Соблюдать трудовую дисциплину.

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

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

2.2.12. Иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

3. Права и обязанности Работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

3.1.1. Требовать от **Работника** добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору.

3.1.2. Принимать локальные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью **Работника**, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

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

3.1.4. Поощрять **Работника** за добросовестный эффективный труд.

3.1.5. Иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

3.2. Работодатель обязан:

3.2.1. Предоставить **Работнику** работу, обусловленную настоящим трудовым договором.

3.2.2. Обеспечить безопасность и условия труда **Работника**, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

3.2.3. Обеспечивать **Работника** оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.

3.2.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки.

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

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

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

4. Оплата труда и социальные гарантии

4.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, **Работнику** устанавливается заработная плата:

4.1.1. Должностной оклад в размере _____ в месяц или в размере, определенном отдельным соглашением;

4.1.2. Компенсационные выплаты (доплата, надбавка, за ученую степень и другие виды выплат)

_____ ,

_____ (наименование выплаты, размер выплаты, основание или фактор, обуславливающий получение выплаты)

_____ ;
(указать законодательство Российской Федерации; локальные нормативные акты Работодателя)

4.1.3. Стимулирующие выплаты (доплата, надбавка, другие виды выплаты) производятся в порядке, установленном Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников, а также Положением об эффективном контракте научных сотрудников ФГБУ науки Института океанологии им П.П. Ширшова Российской академии наук.

4.2. Премии и иные выплаты устанавливаются **Работнику** в соответствии с Коллективным договором и Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников ИО РАН, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

4.3. Заработная плата выплачивается **Работнику** не реже чем каждые полмесяца (23-го числа текущего месяца – за первую половину месяца и 8-го числа месяца, следующего за отработанным, - окончательный расчет за отработанный месяц).

4.4. На **Работника** распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Работодателя.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. **Работнику** устанавливается следующая продолжительность рабочего времени

(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

(в соответствии со ст. 91, 92, 93 Трудового Кодекса Российской Федерации)

5.2. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка, действующими у **Работодателя**, либо настоящим трудовым договором:

рабочие дни _____

выходные дни _____

5.3. **Работнику** предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5.4. **Работнику** предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней в связи с

(указать основание установления дополнительного отпуска)

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

6. Социальное страхование

6.1. **Работник** подлежит обязательному социальному страхованию в связи с трудовой деятельностью. Виды и условия обязательного социального страхования работника в связи с трудовой деятельностью осуществляются **Работодателем** в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7. Иные условия трудового договора

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

7.2. В случае неисполнения обязанности по нарушению порядка использования и неправомерного разглашения информации, указанной в п.п. 7.1 настоящего договора, соответствующая виновная сторона договора обязана возместить другой стороне причиненный ущерб.

8. Ответственность сторон трудового договора

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

8.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение **Работником** по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к **Работнику** могут быть применены меры дисциплинарного взыскания, предусмотренные статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.3. **Работник** и **Работодатель** могут быть привлечены к материальной и иным видам юридической ответственности в случаях и в порядке, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами.

9. Изменение и прекращение трудового договора

9.1. При изменении трудового договора по соглашению сторон, трудовые отношения между **Работником** и **Работодателем** оформляются дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

9.2. Изменения и дополнения могут быть внесены в настоящий трудовой договор по соглашению сторон также в следующих случаях:

9.2.1. При изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, а также при изменении локальных нормативных актов **Работодателя**;

9.2.2. В других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.3. При изменении **Работодателем** условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, **Работодатель** обязан уведомить об этом **Работника** в письменной форме не позднее чем за два месяца до их изменения (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.4. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации **Работодатель** обязан предупредить **Работника** персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

9.5. Настоящий трудовой договор прекращается только по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

9.6. При расторжении трудового договора **Работнику** предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные главой 27 Трудового кодекса Российской Федерации, а также другими нормами Трудового кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов.

10. Заключительные положения

10.1. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае не достижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.2. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

10.3. Настоящий Трудовой договор заключен в двух экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством), имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у **Работодателя**, другой передается **Работнику**.

РАБОТОДАТЕЛЬ

Федеральное государственное

бюджетное учреждение науки

Институт океанологии им. П.П. Ширшова

Российской академии наук

Юридический адрес:

РФ, 117997, г. Москва Нахимовский

проспект, д.36

ОКПО 02699369

ИНН/КПП 7727083115/772701001

Врио директора доктор наук

(должность)

(В.П. Шевченко)

(подпись)

(ФИО)

РАБОТНИК

(фамилия, имя, отчество)

Паспорт _____ № _____ выдан

_____ 20 _____ г.

Зарегистрирован(а) по адресу: _____

(подпись)

(ФИО)

Экземпляр Трудового договора получил(а):

_____ 20 _____ г.

(дата)

(подпись)

(фамилия и инициалы)