

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ  
ИНСТИТУТ ПРОБЛЕМ СВЕРХПЛАСТИЧНОСТИ МЕТАЛЛОВ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК  
(ИПСМ РАН)

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об эффективном контракте, показателях и критериях оценки эффективности  
деятельности научных работников ИПСМ РАН**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об эффективном контракте, показателях и критериях оценки эффективности деятельности научных работников в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институте проблем сверхпластичности металлов Российской академии наук (далее ИПСМ РАН или Институт) разработано на основании следующих нормативных актов:

- Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ;
- Указа Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Предложений Профсоюза работников РАН к рекомендациям по введению эффективного контракта и по условиям заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам;
- Методики расчета качественного показателя государственного задания «Комплексный балл публикационной результативности» для научных организаций, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации.

1.2. Эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки.

1.3. Показатель эффективности деятельности работника - это обобщенная характеристика результативности выполнения работником своих трудовых (должностных) обязанностей, основанная на количественной и качественной оценке основных направлений (видов) его деятельности.

1.4. Целями введения эффективного контракта являются:

- установление оплаты труда научных работников в зависимости от эффективности их научно-исследовательской, инновационной, научно-организационной, научно-методической и научно-педагогической деятельности по заданным показателям и критериям;
- установление обоснованной дифференциации в оплате труда научных работников;
- повышение эффективности работы Института по уставным направлениям деятельности.

1.5. Основными задачами оценки эффективности деятельности научных работников являются:

- систематическое проведение объективной оценки эффективности профессиональной деятельности научных работников в рамках выполнения ими должностных обязанностей;

- повышение результативности и качества выполняемой работы, создание условий для профессионального роста;
- стимулирование повышения квалификации, профессионализма, продуктивности научно-исследовательской, инновационной, научно-организационной, научно-методической и научно-педагогической работы, развитие творческой инициативы научных работников;
- создание информационной базы данных, отражающей в динамике эффективность деятельности научных работников;
- повышение показателей эффективности деятельности Института, в том числе в рамках мониторинга эффективности научных организаций, учет персонального вклада каждого работника в повышение показателей эффективности деятельности Института;
- установление размеров стимулирующих выплат в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности научных работников.

1.6. При разработке показателей и критериев эффективности деятельности учтены следующие принципы:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно соответствовать трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

## **2. Порядок заключения эффективного контракта**

2.1. Эффективный контракт заключается с научными работниками, работающими в ИПСМ РАН по основному месту работы, а также с лицами, осуществляющими научную деятельность на условиях внутреннего или внешнего совместительства.

2.2. К научным работникам отнесены работники, занимающие следующие должности:

- заведующий научно-исследовательской лабораторией;
- главный научный сотрудник;
- ведущий научный сотрудник;
- старший научный сотрудник;
- научный сотрудник;
- младший научный сотрудник;
- инженер-исследователь;
- стажер-исследователь.

2.3. Заключение эффективного контракта осуществляется по соглашению между работником и Институтом.

2.4. С работниками, состоящими в трудовых отношениях с ИПСМ РАН, эффективный контракт оформляется посредством заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

2.5. При приеме в Институт эффективный контракт оформляется посредством заключения трудового договора (с условиями эффективного контракта) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации,

2.6. Для работников, работающих на условиях срочного трудового договора, в том

календарном году, в котором истекает срок трудового договора, срок эффективного контракта ограничивается сроком трудового договора.

При продлении (изменении) трудового договора на новый срок возможно заключение эффективного контракта на период с даты заключения трудового договора до окончания соответствующего календарного года.

2.7. Работнику, уволившись до истечения итогового года, итоги по достижению показателей эффективности деятельности за отработанный период не подводятся, и стимулирующие выплаты не производятся.

### **3. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности научных работников**

3.1. Для оценки эффективности деятельности научных работников и установления соответствующих стимулирующих выплат за эффективность деятельности учитываются следующие показатели:

- публикации в изданиях, индексируемых в международных базах данных Web of Science и Scopus, а также в других рецензируемых периодических изданиях, сборниках статей и трудах конференций, которые принимаются Минобрнауки России для расчета баллов публикационной результативности;
- книги и монографии, рекомендованные к печати ученым советом ИПСМ РАН и зарегистрированные в Книжной палате РФ;
- патенты;
- научное руководство соискателями ученой степени и студентами;
- защита кандидатской и докторской диссертации;
- другие показатели, принятые для учета ученым советом ИПСМ РАН.

3.2. Оценка эффективности производится в баллах показателя результативности научной деятельности (ПРНД) путем суммирования показателей за год, предшествующий дате расчета показателя.

3.3. За каждый вид деятельности устанавливается соответствующее количество баллов. Показатели и критерии оценки в баллах по видам деятельности научных работников ИПСМ РАН, порядок расчета баллов устанавливаются документом «Порядок начисления баллов за показатели результативности научной деятельности сотрудников ИПСМ РАН». Указанный документ может изменяться ежегодно, а в случае отсутствия изменений пролонгируется на очередной год.

3.4. При публикации научных трудов (статей в журналах, монографий) в соавторстве индивидуальный балл научного работника за публикацию определяется делением установленного за нее балла на количество авторов. Если в публикации, кроме ИПСМ РАН, в качестве аффилиации данного автора указаны другие организации, то количество баллов автора дополнительно делится на общее количество аффилиаций.

3.5. Руководство студентами и магистрантами, защитившими дипломы или магистерские диссертации, учитывается, если их выпускные квалификационные работы являются научно-исследовательскими работами по темам госбюджетных, грантовых, хоздоговорных или инициативных исследований, проводимых в институте. Руководство диссертационными работами учитывается, если эти работы выполнены в ИПСМ РАН. Если после защиты диплома выпускник вуза устроился на работу в ИПСМ РАН, может применяться повышающий коэффициент, величина которого определяется «Порядком начисления баллов за показатели результативности научной деятельности сотрудников ИПСМ РАН».

3.6. С целью закрепления в институте молодых исследователей их индивидуальный суммарный балл устанавливается путем умножения индивидуального балла на повышающий коэффициент. Величина повышающего коэффициента устанавливается в зависимости от возраста

и определяется решением ученого совета.

3.7. Публикации принимаются к расчету баллов при условии, что они отражены в годовом отчете института, то есть внесены в соответствующие информационные системы Минобрнауки РФ и учтены в общих показателях ИПСМ РАН.

3.8. Стимулирующая надбавка за эффективность деятельности начисляется ежемесячно независимо от отработанного сотрудником количества рабочего времени.

3.9. Сбор данных по показателям и критериям эффективности деятельности научных работников осуществляется комиссией по стимулирующим надбавкам за эффективность деятельности, создаваемой приказом директора (далее - комиссия) ежегодно по каждому работнику в бумажном и электронном виде (в формате Word) в срок до 31 января года, на который устанавливаются стимулирующие надбавки за эффективность деятельности. Ответственность за достоверность сведений о показателях эффективности деятельности лежит на научном работнике и руководителе подразделения.

3.10. Заполненные формы по показателям и критериям эффективности деятельности подписываются работником, визируются руководителем подразделения и представляются до истечения указанного срока в комиссию.

3.11. Комиссия проверяет правомерность включения показателей, правильность расчета баллов, формирует сводный список с индивидуальными показателями и в срок до 10 февраля вывешивает список для ознакомления научных работников не менее чем на два рабочих дня. В течение этого времени научные работники могут обращаться в комиссию с вопросами, претензиями и уточнениями. После разрешения возникающих вопросов и претензий комиссия докладывает результаты расчета баллов ученому совету, который утверждает их.

3.12. Утвержденные ученым советом данные о показателях эффективности деятельности научных работников в срок до 20 февраля поступают в планово-экономический отдел.

3.13. Планово-экономический отдел в срок до 25 февраля года, на который устанавливаются стимулирующие надбавки за эффективность деятельности, определяет фонд стимулирующих надбавок, производит расчет стоимости одного балла и размера стимулирующих надбавок по каждому научному работнику, подготавливает приказ об установлении стимулирующих надбавок.

3.19. Размер стимулирующей выплаты по итогам оценки эффективности деятельности научных работников рассчитывается как произведение количества набранных баллов на стоимость одного балла. Стоимость одного балла определяется как отношение фонда оплаты труда, запланированного на стимулирующие выплаты по итогам оценки эффективности деятельности научных работников, к общей сумме баллов, набранных всеми научными работниками.

3.14. Стимулирующая надбавка за эффективность деятельности выплачивается ежемесячно, начиная с 01 февраля текущего года, до 31 января следующего года.

#### **4. Заключительные положения**

4.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Института и принято Ученым советом ИПСМ РАН.

4.2. Настоящее Положение вступает в силу с 1 февраля 2022 года, размещается на сайте ИПСМ РАН.

4.3. Положение подлежит обязательному ознакомлению всех научных работников Института.

Положение принято Ученым советом ИПСМ РАН 28.04.2021 г., протокол № 10-21.