ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО НАУЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
Федеральное государственное бюджетное
учреждение науки
ИНСТИТУТ ИММУНОЛОГИИ И ФИЗИОЛОГИИ
Уральского отделения
Российской академии наук
(ИИФ УрО РАН)

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК ИИФ УрО РАН
_____ Л.В. Соломатина
«21» марта 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ИИФ УрО РАН
_____ О.Э. Соловьева
«21» марта 2018 г.

Положение
об эффективном контракте
с научными сотрудниками ИИФ УрО РАН

Утверждено УС ИИФ УрО РАН
Протокол № 2 от 21.03.2018

Екатеринбург 2018

Сокращения

ИИФ УрО РАН, институт	Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт иммунологии и физиологии Уральского отделения Российской академии наук
УС	Ученый совет
ЭК	Эффективный контракт
НС	Научный сотрудник
ТК РФ	Трудовой кодекс РФ
НИР	Научно-исследовательская работа
Положение	Положение об эффективном контракте
ПЭД	Показатели эффективности деятельности

Основные понятия

Эффективный контракт (ЭК) - элемент системы стимулирования труда работников, предполагающий конкретизацию в трудовом договоре (дополнительное соглашение к трудовому договору) показателей эффективности его деятельности, условий оплаты его труда при достижении (перевыполнении) установленных показателей.

Балльная оценка выполнения показателей - количество баллов, назначаемое работнику за достижение показателей эффективности в соответствии с установленными критериями оценки эффективности.

Критерии оценки - общеорганизационные, количественные и качественные ключевые параметры, по которым оценивается эффективность деятельности работника.

Центр мониторинга результативности научной деятельности – осуществляет сбор, проверку, подтверждение и хранение информации о деятельности института и его работников по направлениям деятельности, связанным с установленными работнику показателями эффективности его деятельности.

Итоговый год - период времени (как правило, календарный год), в течение которого работник выполняет по поручению работодателя возложенные на него трудовые функции, и по завершении которого с учетом результатов деятельности работника определяется уровень компенсационных и стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты - выплаты (ежемесячные надбавки, разовые и периодические выплаты и т.д.), устанавливаемые, начисляемые и выплачиваемые работникам в зависимости от достигнутых показателей эффективности их деятельности в соответствии с настоящим Положением и Положением об оплате труда.

1. Общие положения

1.1 Положение об эффективном контракте с научными сотрудниками (*далее – НС)* ИИФ УрО РАН (*далее – Положение*) определяет порядок и условия заключения трудового договора для вновь принимаемых на работу НС или дополнительного соглашения к существующему трудовому договору НС в части конкретизации выполняемой работы и квалификационных требований к сотруднику, а также об их участии в системе стимулирования труда и начисления соответствующих надбавок к должностному окладу.

1.2 Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ;
- 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 ИИФ УрО РАН;
- Коллективным договором ИИФ УрО РАН;
- Дорожной картой по повышению результативности деятельности ИИФ УрО РАН (Планом мероприятий по повышению эффективности деятельности ИИФ УрО РАН в части оказания государственных услуг (выполнения работ) на основе целевых показателей деятельности учреждения, совершенствования системы оплаты труда, включая мероприятия по повышению оплаты труда соответствующих категорий работников, оптимизационные меры).

1.3. Эффективный контракт (*далее – ЭК)* по своей сути представляет собой элемент общей системы стимулирования НС, применяемой в институте для мотивации результативности деятельности коллектива и базирующейся на оценке достигнутых сотрудником показателей деятельности.

Иные, принятые в институте системы оплаты труда и стимулирования НС в соответствии с Положением об оплате труда, сохраняют свое действие и применяются наряду с системой стимулирования, основанной на эффективном контракте.

1.4. Неотъемлемой частью ЭК являются показатели эффективности деятельности (*далее - ПЭД*) (Приложение 1 к Положению). Условия ЭК, ПЭД могут быть различны для разных категорий НС, что отражается в соответствующих разделах Положения.

1.5. Настоящее Положение, изменения и дополнения к нему принимаются Ученым Советом ИИФ УрО РАН, утверждаются и вводятся в действие приказом директора по согласованию с представительным органом работников ИИФ УрО РАН.

2. Правила заключения и порядок действия эффективного контракта

2.1. Заключение ЭК осуществляется по соглашению между НС и ИИФ УрО РАН.

2.2. Отказ НС от подписания ЭК делает возможным (после соблюдения необходимых согласно ТК РФ процедур) увольнение работника на основании п.7 части первой ст.77 ТК РФ.

2.3. Правом заключения ЭК обладает любой НС, работающий в ИИФ по основному месту работы, а также работающий в ИИФ в качестве внутреннего или внешнего совместителя.

2.4. Перевод НС, заключившего ЭК, на другую должность, профессию, специальность является основанием для прекращения действия ЭК.

Заключение нового ЭК с переведенным работником осуществляется по общим правилам, установленным настоящим Положением.

2.5. ЭК оформляется посредством заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором конкретизируются трудовые обязанности НС с указанием требований к квалификации и других критериев избрания на должность в соответствии с конкурсными документами. Определяются минимальные показатели эффективности деятельности НС и правила установления соответствующих стимулирующих выплат.

2.6. Заключение ЭК путем оформления отдельных дополнительных соглашений к трудовым договорам осуществляется для работающих в институте. Для вновь принимаемых на работу в ИИФ заключается трудовой договор и ЭК с работником.

2.7. ЭК действует с даты его заключения на период действия трудового договора.

2.8. С внутренними совместителями, у которых должность, профессия и специальность совпадают с должностью, профессией и специальностью по основному месту работы, ЭК заключается по основному месту работы.

2.9. С работниками, работающими по совместительству и по основному месту работы на разных должностях, в разных профессиях и специальностях, ЭК заключается отдельно по каждой из должностей, профессий, специальностей.

2.10. Типовая форма дополнительного соглашения (ЭК) для работников из числа занимаемых должности научных сотрудников представлена в приложении 2 к настоящему Положению.

2.11. В случае невыполнения НС обязанностей по публикации результатов своей научной деятельности в журналах, индексируемых в Web of Science, Scopus, РИНЦ и других отечественных и международных базах данных научного цитирования, в количестве равном значению целевого показателя оценки публикационной активности по занимаемой должности, работодатель имеет право провести внеочередную аттестацию НС, но не ранее, чем через два года после подписания данного дополнительного соглашения.

3. Учет выполнения показателей эффективного контракта

3.1. Учет ПЭД НС осуществляется комиссией мониторинга научной деятельности (*далее - комиссию*), утвержденной приказом директора, посредством сбора информации о ПЭД НС. В состав комиссии входят ученый секретарь ИИФ УрО РАН, ответственные по мониторингу результативности тем НИР ГЗ и представитель профсоюза работников ИИФ

УрО РАН.

3.2. НС в случае несогласия с информацией вправе обратиться в комиссию с требованием о проведении проверки информации.

3.3. Результаты по ПЭД НС подводятся по окончании отчетного периода. Итоговые результаты календарного года подводятся в срок до 15 января.

4. Основания и сроки назначения стимулирующих выплат

4.1. При достижении НС показателей эффективного контракта за отчетный период, работнику назначается ежемесячная стимулирующая надбавка и/или производится стимулирующая разовая выплата. Размер надбавки и/или выплаты либо определен в самом контракте, либо рассчитывается по установленному в контракте способу.

4.2. Пороговые значения ПЭД по соответствующей должности определяются в соответствии с Приложением 1 с учетом занимаемой доли ставки.

4.3. Условия, порядок и сроки выплаты ежемесячной стимулирующей надбавки по системе стимулирования НС и разовой стимулирующей выплаты по итогам года, а также их размер определяются на основании Положения об оплате труда работников ИИФ УрО РАН.

Согласовано:

Заместитель директора по научной работе _____ Данилова И.Г.

Главный бухгалтер_____Мухаметьянов Р.М.

Главный специалист отдела кадров _____ Рогова И.В.

Ведущий юрисконсульт_____Сергеев С.Ю.

Приложение №1

Перечень количественных показателей результативности труда научных сотрудников ИИФ УрО РАН за последние 5 лет на 1 ставку НС

Наименование должности / показатель	ГНС	ВНС	СНС	НС	МНС
Общее число статей в журналах, индексируемых в WebSci, Scopus, РИНЦ и других базах данных по профилю НИР Института	не менее 8	не менее 5	не менее 3	не менее 2	не менее 1
В том числе, число статей в журналах, индексируемых в WebSci, Scopus (article, review)	не менее 5	не менее 3	не менее 2	не менее 1	-

Приложение №2

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
Институт иммунологии и физиологии Уральского отделения Российской академии наук
(ИИФ УрО РАН)

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

к трудовому договору от_____№ _____

« »_____2018 г. №____

г. Екатеринбург

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт иммунологии и физиологии Уральского отделения Российской академии наук в лице директора **Соловьёвой Ольги Эдуардовны**, действующего на основании Устава Института, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и _____ , кандидат (доктор)_____наук, _____ научный сотрудник лаборатории _____, именуемый (ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

1. Дополнить пункт 2.2 раздела II «Права и обязанности Работника» подпунктом 2.2.10 «Работник должен выполнять следующие обязанности» следующими абзацами, конкретизирующим обязанности Работника:

- качественно, в полном объеме, в срок выполнять работы по государственному заданию ИИФ УрО РАН и представлять отчеты о проделанной работе.
- ежегодно осуществлять публикацию результатов своей научной деятельности в журналах, индексируемых в Web of Science, Scopus, РИНЦ и других отечественных и международных базах данных научного цитирования, в количестве равном или превышающем значение целевого показателя оценки публикационной активности по занимаемой должности (Приложение № 1 к Положению об эффективном контракте ИИФ УрО РАН)»

2. Дополнить пункт 12. «Другие условия трудового договора, связанные со спецификой труда» следующими подпунктами:

«12.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, Работнику производятся:

а) выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обусловливающий получение выплаты
Совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.	Устанавливается по соглашению сторон.	Статья 60.2 ТК РФ. Статья 151 ТК РФ.
Повышенная оплата труда за работу в ночное время.	20 % от должностного оклада, рассчитанного за час работы.	При привлечении к работе в ночное время (с 22:00 до 06:00). Статья 154 ТК РФ.

Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.	Устанавливается в соответствии со статьями 152, 153 ТК РФ.	Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Статья 99 ТК РФ; Статья 104 ТК РФ.
Компенсация за работу с вредными условиями труда.	4% от должностного оклада, рассчитанного за час работы.	Результаты специальной оценки условий труда. Статья 147 ТК РФ.

б) выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели эффективности деятельности	Периодич-ность	Размер выплаты
Рейтинговая надбавка по итогам работы за год	1.Выполнение государственного задания. 2. Достижение нормативных показателей публикационной активности.	В соответствии с Приложением 4 Положения об оплате труда работников ИИФ УрО РАН.	Перерасчет – ежегодно; выплата – ежемесячно.	В соответствии с Приложением 4 Положения об оплате труда работников ИИФ УрО РАН.
Выплата за качество выполняемых работ	Высокорейтинговые публикации в журналах, индексируемых в базах Web of Sceince, Scopus и патенты	В соответствии с Приложением 3 Положения об оплате труда работников ИИФ УрО РАН.	Перерасчет – ежеквартально; выплата – ежеквартально.	В соответствии с Приложением 3 Положения об оплате труда работников ИИФ УрО РАН
Премиальная выплата по итогам работы.	1.Выполнение государственного задания. 2. Соблюдение трудового законодательства и условий трудового договора. 3. Превышение нормативных показателей публикационной активности.	В соответствии с Приложением 5 Положения об оплате труда работников ИИФ УрО РАН.	Перерасчет – ежегодно; выплата – ежегодно.	В соответствии с Приложением 5 Положения об оплате труда работников ИИФ УрО РАН.
Персональная надбавка Молодому специалисту, молодому ученому (работникам до 35 лет (для кандидатов наук) или до 40 лет (для докторов наук)).	Выполнение государственного задания	В соответствии с п. 4.14. Положения об оплате труда работников ИИФ УрО РАН.	Перерасчет – ежегодно; выплата – ежемесячно.	15% от должностного оклада

12.2. В случае невыполнения Работником обязанностей по публикации результатов своей научной деятельности в журналах, индексируемых в Web of Science, Scopus, РИНЦ и других отечественных и международных базах данных научного цитирования, в количестве равном значению целевого показателя оценки публикационной активности по занимаемой должности Работодатель имеет право провести внеочередную аттестацию Работника, но не

ранее, чем через два года после подписания данного дополнительного соглашения.»

3. Остальные условия трудового договора _____ №_____, незатронутые настоящим соглашением, остаются неизменными.

4. Настоящее соглашение вступает в силу с_____2018 года.

5. Настоящее соглашение составлено в двух экземплярах, по одному для каждой из сторон, и является неотъемлемой частью трудового договора от № .

Работодатель

Работник

Паспорт Серия №
Выдан:
Дата выдачи:
СНИЛС
ИНН
Домашний адрес:

Один экземпляр договора получил_____Дата