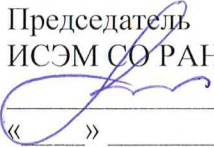


ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ
ИНСТИТУТ СИСТЕМ ЭНЕРГЕТИКИ ИМ. Л.А. МЕЛЕНТЬЕВА
СИБИРСКОГО ОТДЕЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
ИСЭМ СО РАН,

 Н.В. Васильев
« » 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Врио директора ИСЭМ СО РАН

чл.-к. РАН

 В.А. Стенников
« » 2017 г.



**Положение об оценке эффективности деятельности
научных работников ИСЭМ СО РАН
при реализации условий эффективного контракта**

1. Общие положения.

1.1. Данное «Положение об оценке эффективности деятельности научных работников ИСЭМ СО РАН при реализации условий эффективного контракта» (далее - Положение) разработано на основе следующих нормативных документов:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях на 2012-2018 гг., утв. распоряжением Правительства РФ 26.11.2012 г. № 2190-р;
- План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утв. распоряжением Правительства РФ от 30 апреля 2014 г. № 722-р;
- Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утв. Приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н;
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Методические рекомендации по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях, утв. приказом Минтруда России от 30.09.2013 №504;
- действующее «Положение о видах, порядке и условиях применения выплат стимулирующего характера научным работникам и руководителям ИСЭМ СО РАН».

1.2. Настоящее Положение определяет показатели и порядок проведения процедуры оценки эффективности деятельности научных работников ИСЭМ СО РАН (далее – Работники или Работник), а также порядок осуществления стимулирующих выплат Работникам с целью реализации условий эффективного контракта.

1.3. Целью осуществления оценки эффективности деятельности Работников является получение обобщенной характеристики результативности и качества определенного направления (вида) деятельности Работника при выполнении им своих должностных обязанностей.

1.4. Основными задачами настоящего Положения являются:

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

- повышение результативности и качества выполняемой Работниками работы, создание условий для профессионального роста;
- формирование системы материальных и моральных стимулов Работников, повышение заинтересованности в качестве и результативности своего труда;
- улучшение показателей эффективности деятельности Института, в том числе – в рамках мониторинга эффективности и оценки результативности научных организаций, учет персонального вклада каждого Работника в повышение показателей Института.

1.5. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

Эффективный контракт – трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки. Эффективный контракт содержит сведения, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе условия оплаты труда (размер оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки, поощрительные и компенсационные выплаты).

Показатель эффективности научной деятельности Работника (далее – Показатель) – это обобщенная характеристика определенного направления (вида) деятельности для количественной оценки результативности выполнения Работником своих трудовых (должностных) обязанностей. Показатели эффективности научной деятельности выражаются в баллах.

Целевые показатели эффективности научных работников – количественные характеристики, задающие минимальные пороговые значения для определения степени соответствия Работника занимаемой должности;

Оценка эффективности деятельности Работника – общая сумма баллов, набранных Работником по совокупности Показателей соответствующей категории или группы должностей;

Нормативное значение оценки эффективности – минимально допустимое количество баллов, дающее право на назначение стимулирующей выплаты на основании оценки эффективности деятельности Работника; определяется по каждой категории или группе должностей Работников, установленных п. 1.6 настоящего Положения.

1.6. Настоящее Положение определяет следующие группы Показателей для проведения оценки эффективности деятельности в отношении должностей Работников – заведующий отделом, главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник. Перечень целевых показателей эффективности научных работников приведен в Приложении №2. Перечень показателей оценки эффективности приведен в Приложении № 3.

2. Оформление трудовых отношений

2.1. Трудовой договор (эффективный контракт) или дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключаются с Работником Института, для которого замещаемая должность является основным местом работы в Институте или на условиях внутреннего совместительства.

2.2. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается при поступлении на работу в Институт и (или) при избрании по конкурсу лица, указанного в п. 2.1 настоящего Порядка.

2.3. Дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора (Приложение № 1) заключается с работником, у которого не истек срок

действия трудового договора с Институтом. Указанное соглашение заключается в соответствии с трудовым законодательством.

- 2.4. В соответствии со ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца до введения изменений. На экземпляре работодателя работник должен расписаться в получении уведомления, проставив дату. Если работник отказывается поставить подпись в получении уведомления, составляется соответствующий акт.
- 2.5. Если работник соглашается на продолжение работы, с ним заключается дополнительное соглашение, в котором зафиксированы все произошедшие изменения трудового договора.
- 2.6. Если работник не согласен работать в новых условиях, работодатель предлагает другую имеющуюся у него работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния своего здоровья.
- 2.7. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенных вакансий трудовой договор прекращается на основании п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

3. Реализация эффективного контракта

3.1. Реализация эффективного контракта включает:

- исполнение работником своих должностных обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом);
- сбор и обработку информации об исполнении работником своих должностных обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом);
- оценку эффективности исполнения работником своих должностных обязанностей;
- расчет размера и назначение стимулирующей выплаты по результатам оценки эффективности исполнения работником своих должностных (трудовых) обязанностей.

3.2. Достижение сотрудником *нормативного значения оценки эффективности* деятельности дает ему право на назначение ежемесячной стимулирующей выплаты на срок и в размере, регламентированном настоящим Положением и приказами директора. Работникам, не обеспечившим выполнение нормативного значения оценки эффективности, стимулирующая выплата не назначается.

3.3. Общий контроль сбора и первичной обработки сведений для расчета показателей эффективности по каждому работнику возлагается на службу ученого секретаря Института.

3.4. Непосредственный руководитель Работника, руководитель соответствующего административно-управленческого подразделения вправе запрашивать у Работника необходимую информацию. Лица, ответственные за подачу информации, несут ответственность за ее достоверность.

3.5. Оценка в баллах по каждому показателю выставляется в соответствии с критериальными значениями шкалы или пороговому значению показателя. Оценка эффективности деятельности Работника определяется как сумма баллов по всем показателям.

3.6. Общий размер фонда стимулирующих выплат в рамках настоящего Положения для категорий и групп должностей, указанных в п. 1.6. настоящего Положения определяется дирекцией Института ежегодно, исходя из имеющихся финансовых возможностей.

- 3.7. Директор Института ежегодно издает приказ, устанавливающий по каждой из должностей, указанных в п. 1.6 настоящего Положения: нормативное значение оценки эффективности – минимально допустимое количество баллов, дающее право на назначение стимулирующей выплаты на основании оценки эффективности деятельности Работника.
- 3.8. Конкретный размер стимулирующей выплаты Работнику Института рассчитывается ежеквартально как отношение доли премиального фонда, предназначенного для осуществления стимулирующих выплат за квартал в рамках данного Положения, к общей сумме баллов, набранных по итогам общей оценки эффективности деятельности соответствующей категорией или группой должностей Работников за вычетом нормативного значения оценки эффективности из оценки каждого Работника.
- 3.9. Иные условия оплаты труда (в том числе доплаты, надбавки, стимулирующие и компенсационные выплаты) регулируются «Положением о видах, порядке и условиях применения выплат стимулирующего характера научным работникам и руководителям ИСЭМ СО РАН».

4. Заключительные положения

- 4.1. Стимулирующие выплаты работникам по результатам оценки эффективности их деятельности в рамках эффективного контракта назначаются ежеквартально.
- 4.2. Размер и срок назначения стимулирующей выплаты могут быть сокращены или отменены приказом директора при недостатке средств на эти цели или по иным причинам, делающим выплаты невозможными (нецелесообразными).
- 4.3. Работодатель вправе не производить стимулирующую выплату в установленном размере за период, в котором на работника было наложено дисциплинарное взыскание.
- 4.4. По мере модернизации системы оценки эффективности, разработки новых показателей и критериев её оценки могут вноситься изменения в локальные нормативные акты Института, трудовые договоры с Работниками.
- 4.5. Настоящее Положение утверждается Ученым советом Института по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации работников Института. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение производится в порядке, определенном для утверждения Положения.

Утверждено с приложениями Ученым советом Института
от « 01 » 12 2017 года, протокол № 13

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № ____

к Трудовому договору от № _____ « _____ » _____ г.
доп. № _____

г. Иркутск

« ____ » декабря 2017 г.

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт систем энергетики им. Л.А. Мелентьева Сибирского отделения Российской академии наук (ИСЭМ СО РАН) в лице врио директора В.А. Стенникова, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем **«Работодатель»** с одной стороны, и

_____ (должность и подразделение)

_____ (Ф.И.О. Работника полностью)

именуемый(ая) в дальнейшем **«Работник»**, с другой стороны, заключили дополнительное соглашение к трудовому договору от « ____ » _____ № _____ о нижеследующем:

Дополнить раздел «Права и обязанности Работника» следующими положениями, конкретизирующими обязанности Работника:

- в установленные сроки разрабатывать и представлять на утверждение непосредственному руководителю индивидуальный план проведения научных работ, в т.ч. по выполнению государственного задания Института;
- качественно, в полном объеме, в срок выполнять работы по государственному заданию Института в соответствии с утвержденным индивидуальным планом и представлять отчеты о проделанной работе, исполнять требования локальных нормативных актов, правила и обязательства по обработке и защите персональных данных, о создании и защите служебных результатов интеллектуальной собственности, государственной, служебной и конфиденциальной тайны;
- ежегодно осуществлять публикацию результатов своей научной деятельности в журналах, индексируемых в Web of Science, Scopus, РИНЦ по тематике проектов государственного задания ИСЭМ СО РАН
- выполнять целевые показатели, соответствующие должности, согласно Приложению № 2 «Положения об оценке эффективности деятельности научных работников ИСЭМ СО РАН при реализации условий эффективного контракта».

2. Дополнить раздел «Права и обязанности Работодателя» следующим положением, конкретизирующим права Работодателя:

- в случае невыполнения Работником обязательств по достижению целевых показателей, указанных в Приложении № 2 «Положения об оценке эффективности деятельности научных работников института при реализации условий эффективного контракта».

Работодатель имеет право провести внеочередную аттестацию Работника в соответствии с действующим законодательством.

3. Раздел трудового договора «Оплата труда» изложить в следующей редакции:

«За выполнение трудовой функции Работнику устанавливаются:

- оклад в размере _____;
- выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
Районный коэффициент	20 процентов должностного оклада	Статья 316 ТК РФ

Надбавка за стаж работы в южных районах Восточной Сибири	До 30 процентов должностного оклада в зависимости от стажа работы	Статья 317 Трудового кодекса РФ
Совмещение должностей (профес-сий), расширение зон обслужи-вания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, опреде-ленной трудовым договором	Устанавливается по соглаше-нию сторон	Статья 60.2 ТК РФ. Статья 151 ТК РФ.
Повышенная оплата труда 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
Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда	Не менее 4% от должностного оклада, рассчитанного за час работы.	Результаты специальной оценки усло-вий труда. Статья 147 ТК РФ.
Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нера-бочие праздничные дни.	Устанавливается в соответ-ствии со статьями 152, 153 ТК РФ.	Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Статья 99 ТК РФ; Статья 104 ТК РФ.

- выплаты стимулирующего характера при наличии в ИСЭМ СО РАН финансовых ресурсов, выделяемых на эти цели, в соответствии с:

«Положением о видах, порядке и условиях применения выплат стимулирующего характера научным работникам и руководителям ИСЭМ СО РАН»;

«Положением об оценке эффективности деятельности научных работников ИСЭМ СО РАН при реализации условий эффективного контракта»;

«Положением о стимулировании публикационной активности в изданиях, входящих в между-народные индексы цитирования, или в приравненных к ним изданиях».

Наименова-ние выплаты	Условия получения выплаты	Показатели эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Надбавка за интен-сивность ра-боты	Надбавки за выполнение научных исследований по особо важным работам Надбавки за дополни-тельный объем работ по дополнительным про-граммам Президиума РАН и СО РАН, по дого-ворам и контрактам па выполнение НИР и ОКР, оказание научно-кон-сультационных услуг, по грантам и иным видам деятельности, принося-щей доход и предусмот-ренной в Уставе.	В соответствии с «Положением о ви-дах, порядке и усло-виях применения вы-плат стимулирую-щего характера науч-ным работникам и ру-ководителям в ИСЭМ СО РАН»	Расчет – раз в год; выплата – ежеме-сячно	Сумма надбавки ин-дивидуальна, уста-навливается еже-годно приказом ди-ректора.

Надбавка молодым ученым	Надбавки молодым ученым на основании положений об именных стипендиях и стипендиях молодым ученым.	В соответствии с положениями об именных стипендиях и стипендиях молодым ученым	Расчет – раз в год; выплата – ежемесячно	Сумма надбавки устанавливается ежегодно приказом директора.
Премия за своевременное и качественное исполнение научными работниками своих должностных обязанностей и эффективную научную деятельность за отчетный период	Ведение эффективной научной деятельности	В соответствии с приложением №3 «Положения об оценке эффективности деятельности научных работников ИСЭМ СО РАН при реализации условий эффективного контракта»	Расчет и выплаты ежеквартально	В соответствии «Положением об оценке эффективности деятельности научных работников ИСЭМ СО РАН при реализации условий эффективного контракта» в рамках доли от премиального фонда стимулирующих выплат
Премия за публикации в изданиях, входящих в международные индексы цитирования, или в приравненных к ним изданиях	Наличие публикаций в изданиях, входящих в международные индексы цитирования, или в приравненных к ним изданиях	Количество публикаций в изданиях, входящих в международные индексы цитирования, или в приравненных к ним изданиях	Расчет и выплата ежемесячно	Сумма рассчитывается в зависимости от публикации на основании «Положения о стимулировании публикационной активности в изданиях, входящих в международные индексы цитирования, или в приравненных к ним изданиях»
Премия за достижение высоких результатов научного подразделения	При выполнении следующих условий: - достижение высоких показателей результативности научного подразделения; - большой значимости проводимых исследований для института; - достаточного количества и уровня научных публикаций работников подразделения; - активного участия в конкурсах, выставках, конференциях, важнейших проектах и научно-организационной деятельности института; - регулярного повышения научного уровня работников подразделения.	В соответствии с «Положением о видах, порядке и условиях применения выплат стимулирующего характера научным работникам и руководителям в ИСЭМ СО РАН»	Ежеквартально	Сумма надбавки индивидуальна по представлению руководителя подразделения в рамках выделенных подразделению средств от доли премиального фонда стимулирующих выплат
Разовые премии	За особо значительные достижения в научно-исследовательской работе и сверхплановые работы.	В соответствии с «Положением о видах, порядке и усло-	Ежемесячно, по мере необходимости	Сумма устанавливается индивидуально при наличии денежных средств

	<p>За лучшую работу по результатам конкурсов молодых ученых, проводимых в институте в соответствии с положением об этих конкурсах, принятым ученым советом.</p> <p>За разработку эффективных инициативных предложений по совершенствованию научной деятельности;</p> <p>За участие в организации и проведении научных мероприятий (конференций, симпозиумов, семинаров и т.д.).</p>	<p>виях применения выплат стимулирующего характера научным работникам и руководителям в ИСЭМ СО РАН»</p>		
--	---	--	--	--

4. Изменения в трудовой договор, определенный настоящим дополнительным соглашением, вступают в силу с «30» декабря 2017 г.

5. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового договора от № _____ от « _____ » _____

составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя в личном деле Работника, второй – у Работника.

Работодатель:

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт систем энергетики им. Л.А. Мелентьева Сибирского отделения Российской академии наук (ИСЭМ СО РАН)
664033, г. Иркутск, ул. Лермонтова, д. 130
тел. 42-47-00,
факс. 42-67-96
ИНН 3812011700
E-mail: info@isem.irk.ru

Врио директора института

_____ В.А. Стенников
подпись

Работник:

ФИО полностью
Адрес и телефон
Паспорт
СНИЛС
ИНН

_____ подпись

Оформленный экземпляр настоящего Дополнительного соглашения к Трудовому договору получил(а):

« _____ » декабря 2017 г.

_____ (должность)

_____ (подпись)

_____ (ФИО)

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ
(количество за 5 лет на единицу ставки)

№ п/п	Количественный показатель эффективности труда научных работников	м.н.с.	н.с.	с.н.с.	в.н.с.	г.н.с.	зав.отд.	зам.дир.
1.	Количество статей в научных рецензируемых журналах, индексируемых в российских и международных информационно-аналитических системах научного цитирования WOS, Scopus, РИНЦ	4	6	8	10	12	12	12
2.	Количество публикаций в изданиях, индексируемых в российских и международных информационно-аналитических системах научного цитирования WOS и Scopus	1	2	5	7	7	7	7
3.	Участие в монографиях				1	1	1	1
4.	Количество научных конференций, в которых работник принял личное участие с очным докладом	3	5	5	5	5	5	5
5.	Численность лиц, освоивших образовательную программу высшего образования (программу магистратуры, программу подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре)					1	1	
6.	Участие работника в качестве исполнителя / руководителя в научно-исследовательских проектах РНФ, РФФИ, ФЦП, хоздоговорам и другим	1	1	1 / 1	1 / 1	2 / 1	2 / 1	2 / 1

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ ИСЭМ СО РАН

1. Состав показателей и их значения разработаны в соответствии с Приказом ФАНО России от 15.04.2016 № 16н «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций».
2. Индивидуальный рейтинг научного работника является суммой баллов за три предшествующих года, определяемых в соответствии с нижеприведенной методикой.
3. В случае если публикация выпущена авторским коллективом, баллы каждому автору исчисляется с учетом доли авторства сотрудников института. Авторы (соавторы) от внешних организаций учитываются при расчете долей. Основанием для исчисления долей служит справка об авторском вкладе в данную публикацию в процентах, подписанная авторами работы. При отсутствии такой справки авторский вклад определяется поровну по количеству всех авторов.
4. Учитываются только публикации с аффилиацией (место выполнения работы) ИСЭМ СО РАН и только в том случае, если они соответствуют требованиям трудового договора, должностной инструкции или иного документа, определяющего тематику и содержание работ, выполняемых научным работником. При нескольких аффилиациях автора публикации баллы считаются только на долю ИСЭМ СО РАН. Публикация, проиндексированная в нескольких базах, учитывается один раз с наибольшим показателем. Публикации, изданные в журналах, имеющих переводные версии, учитываются один раз с наибольшим весом.
5. Таблица по начислению баллов за публикации и научную активность.

<i>№</i>	<i>Наименование показателя</i>	<i>Баллы, ед.</i>
1.	Публикация в ведущих рецензируемых журналах, индексируемых в: - Web of Science или Scopus в зависимости от квартиля - в журнале Energy Systems Research - РИНЦ	По квартилям журнала: Q1 = 100, Q2 = 50, Q3 = 30, Q4 = 20, без квартиля = 10 10 5
2.	Публикация в трудах и журналах конференций и других изданиях, индексируемых в: - Web of Science / Scopus - РИНЦ	10 1
3.	Монографии, главы в монографиях, прошедшие рецензирование, изданные в научных издательствах и имеющие шифр ISBN	3 x Кол-во авт. листов

4.	Патент	20
5.	Свидетельство о регистрации программ для ЭВМ или базы данных	1
6.	Защита кандидатской диссертации	20
7.	Защита докторской диссертации	40
8.	Научное руководство успешно защитившимся кандидатом наук или консультирование успешно защитившегося доктора наук (сотрудника института)	20
9.	Выступление с очным докладом на всероссийской конференции	3
10.	Выступление с очным докладом на международной конференции	5
11.	Экспертиза по запросу от внешних организаций и (или) по поручению руководства института	3
12.	Подача заявки на грант РФФИ/РНФ и аналогичные конкурсы других фондов	3