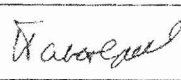


Приложение №1
к Приказу № 120 от «27» ноября 2017 г.

Согласовано Ученым Советом № 11
от «22» ноября 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ЦТП ФХФ РАН
Ф.И. Атауллаханов
«01» декабря 2017г.

**Положение об эффективном контракте научных работников
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Центра теоретических проблем физико-химической фармакологии
Российской академии наук (ЦТП ФХФ РАН)**

	Должность	Фамилия	Подпись
Разработал	Зам.диретора по персоналу	Соколова Н.П.	
Проверил	Ученый секретарь	Баландина А.Н.	
Согласовал	Зам.директора по общим вопросам	Мельник К.С.	
	Зам.директора по науке	Пантелеев М.А.	

Москва, 2017 г.

1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Центра теоретических проблем физико-химической фармакологии Российской академии наук (ЦТП ФХФ РАН), создания условий для дифференциации вознаграждения научных работников, выполняющих работы различной сложности, стимулирования научных работников к достижению конкретных показателей эффективности и качества выполненных работ.

1.2. Основными задачами настоящего Положения являются:

- формирование системы материальных стимулов для работников, повышение их заинтересованности в качестве и результативности своего труда;
- повышение результативности и качества работы, выполняемой работниками, создание условий для профессионального роста;
- систематическое проведение объективной оценки эффективности профессиональной деятельности работников;
- улучшение показателей эффективности деятельности ЦТП ФХФ РАН и учет вклада в это каждого работника.

1.3. Настоящее Положение определяет:

- показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников;
- порядок формирования показателей и оценки эффективности деятельности работников;
- порядок осуществления стимулирующих выплат на основании результатов работы в условиях эффективного контракта.

1.4. Настоящее Положение разработано на основании следующих документов:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 30.04.2014 г. № 722-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»;
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда сотрудников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда сотрудников федеральных государственных учреждений»;
- Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 — 2018 годы, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р;
- Приказ Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с сотрудником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
- Письмо Минобрнауки России от 12 сентября 2013 года № НТ-883/17 «О реализации части 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.5. Иные условия оплаты труда, не отраженные в настоящем Положении (в том числе доплаты, надбавки, компенсационные и стимулирующие выплаты), регулируются Положением об оплате труда работников ЦТП ФХФ РАН и иными локальными нормативными актами.

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

1.7. В период перехода к системе стимулирования научных работников в рамках эффективного контракта, по мере совершенствования системы

оценки эффективности, разработки новых показателей и критериев ее оценки могут вноситься изменения в локальные нормативные акты ЦТП ФХФ РАН, трудовые договоры с научными работниками, а также в настоящее Положение.

1.8. Условия эффективного контракта, показатели эффективности деятельности, пороговые значения эффективности (минимальные значения эффективности деятельности работника, при невыполнении которых премия ему не платится) и другие условия эффективного контракта могут быть отличны для различных категорий работников. Указанные особенности, а также особенности методики оценки результатов труда и оплаты труда для целей эффективного контракта для отдельных категорий работников могут устанавливаться отдельными разделами настоящего Положения и Приложениями к нему.

1.9. Настоящее Положение, изменения и дополнения к нему утверждаются и вводятся в действие приказом директора (или лица его замещающего) по согласованию с Ученым советом ЦТП ФХФ РАН.

2. ПРАВИЛА ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ПОРЯДОК ДЕЙСТВИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА

2.1. Заключение Эффективного контракта осуществляется по соглашению между работником и ЦТП ФХФ РАН.

2.2. Правом заключения эффективного контракта обладают работники ЦТП ФХФ РАН, находящиеся на должностях:

- Заместитель директора по науке;
- Научный руководитель;
- Руководитель научного направления;
- Ученый секретарь;
- Заведующий лабораторией;
- Начальник отдела;
- Руководитель группы;
- Главный научный сотрудник;
- Ведущий научный сотрудник;
- Старший научный сотрудник;
- Научный сотрудник;
- Младший научный сотрудник;
- Ведущий технолог;
- Ведущий инженер;
- Ведущий программист;
- Стажер-исследователь;
- Инженер-исследователь;
- Техник;

– Лаборант.

2.2. Правом заключения эффективного контракта обладает работник, работающий в ЦТП ФХФ РАН по основному месту работы, а также работающий в ЦТП ФХФ РАН в качестве внутреннего совместителя.

С внутренними совместителями заключается один эффективный контракт для основной ставки (и соответствующей должности). С работниками, работающими по внутреннему совместительству и по основному месту работы на разных должностях, эффективный контракт заключается отдельно по каждой из должностей.

Сотрудники, работающие в ЦТП ФХФ РАН по внешнему совместительству, заключают эффективные контракты по основному месту работы. Доплаты к заработной плате внешним совместителям выплачиваются в соответствии с разделом IV Положения об оплате труда работников ЦТП ФХФ РАН «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера».

2.3. Перевод работника, заключившего эффективный контракт, на другую должность является основанием для прекращения действия эффективного контракта. Заключение нового эффективного контракта осуществляется согласно общим правилам, установленным настоящим Положением.

2.4. Эффективный контракт оформляется посредством заключения дополнительного соглашения к трудовому договору (**Приложение 3 к настоящему Положению**).

2.5. Заключение эффективного контракта путем оформления отдельных дополнительных соглашений к трудовым договорам осуществляется как для уже работающих в ЦТП ФХФ РАН, так и для вновь принимаемых на работу.

2.6. Эффективный контракт действует, как правило, с 1 января соответствующего года и заключается сроком до конца соответствующего календарного года.

2.7. Для работников, работающих по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, эффективный контракт заключается сроком до конца соответствующего календарного года.

2.8. 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 заключения трудового договора до окончания соответствующего календарного года.

2.9. В случае, когда эффективный контракт начинает действовать после начала соответствующего календарного года, пороговое значение эффективности устанавливается на период действия эффективного контракта и исчисляется пропорционально периоду действия эффективного контракта к календарному году.

2.10. В случае длительного (не менее 3 месяцев) отсутствия работника на работе по уважительной причине, пороговое значение эффективности корректируется исходя из соотношения времени, когда работник работал и когда он не работал.

2.11. При переводе работника на другую должность показатели эффективности деятельности работников учитываются по каждому эффективному контракту пропорционально отработанному на каждом из них времени.

2. СТРУКТУРА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ

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

2.1.1. **Гарантированная (фиксированная) часть** оплаты труда научных работников представляет собой должностной оклад, устанавливаемый в соответствии со штатным расписанием и Положением об оплате труда работников ЦТП ФХФ РАН. Должностной оклад работнику выплачивается за выполнение им своих должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией.

2.1.2. **Вариативная часть** оплаты труда научных работников состоит из единовременных стимулирующих выплат, рассчитанных на основании балльно-рейтинговой системы оценки работы работников за определенный период, а также других надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, установленных приказом директора или лицом, его замещающим.

2.2. Структура заработной платы работников в системе эффективного контракта формируется из должностного оклада и набранных баллов, помноженных на стоимость одного балла.

3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. На основании перечня показателей эффективности деятельности ЦТП ФХФ РАН формируется перечень показателей балльно-рейтинговой системы

оценки эффективности профессиональной деятельности работников (**Приложение 1 и Приложение 2 к настоящему Положению**).

3.2. На основании балльно-рейтинговой системы оценки работы, работникам производится единовременная стимулирующая выплата, расчет которой определяется количеством набранных работником баллов в соответствии с перечнем показателей балльно-рейтинговой системы оценки эффективности профессиональной деятельности научных работников (**Приложение 1 и Приложение 2 к настоящему Положению**), весовыми коэффициентами оценки результативности работы (баллы) и стоимостью одного балла.

3.3. В случае выполнения работником показателей из перечня показателей балльно-рейтинговой системы оценки эффективности профессиональной деятельности научных работников процедура оценки эффективности предусматривает:

- начисление каждому сотруднику определенного количества баллов по каждому из выполненных показателей и их суммирование (согласно **Приложению 1 к настоящему Положению**);
- сравнение суммы баллов работника с величиной порогового значения эффективности, определенной исходя из занимаемой должности и времени работы по эффективному контракту работника; эта сумма обнуляется, если она меньше указанной величины порогового значения эффективности и остается неизменной в обратном случае (согласно **Приложению 2 к настоящему Положению**);
- подсчет общего количества баллов, набранных в отчетном периоде всеми научными работниками (итоговый балл).

3.4. Размер единовременной стимулирующей выплаты зависит от количества набранных баллов (эффективность работника) и величины порогового значения эффективности.

3.5. Размер единовременной стимулирующей выплаты каждому работнику по итогам балльно-рейтинговой системы оценки эффективности его деятельности рассчитывается как произведение количества набранных научным работником баллов на стоимость одного балла.

3.6. Стоимость одного балла определяется как отношение фонда оплаты труда, запланированного на стимулирующие выплаты по итогам балльно-рейтинговой системы оценки эффективности деятельности работников, к общей сумме баллов, набранных всеми научными работниками.

- 3.7. Стоимость одного балла, расчет размеров стимулирующих выплат работникам по итогам балльно-рейтинговой системы оценки эффективности их деятельности и подготовку проекта приказа об установлении стимулирующих выплат производит комиссия, созданная приказом директора или лицом его замещающим.
- 3.8. Если на момент осуществления расчета стоимости одного балла трудовые отношения работника с ЦТП ФХФ РАН прекращены, набранные им баллы не учитываются в расчете и выплаты ему не назначаются.
- 3.9. Порядок предоставления работниками сведений (формы, сроки и иное) о выполнении показателей эффективности и проверки сведений утверждается локальным нормативным актом.
- 3.10. Для сбора и подтверждения данных, необходимых для расчёта показателей эффективности деятельности работника, назначается комиссия в соответствии с приказом директора или лицом его замещающим.
- 3.11. Ежегодные стимулирующие надбавки, устанавливаемые по результатам достижения показателей результативности деятельности, выплачиваются в декабре итогового года в установленные ЦТП ФХФ РАН сроки выплаты заработной платы.

**Перечень показателей балльно-рейтинговой системы оценки
эффективности профессиональной деятельности работников**

Наименование показателя	Баллы
Публикация научной статьи (с обязательным указанием ЦТП ФХФ РАН как места работы)	Баллы начисляются за каждую статью отдельно. Учитываются только статьи с присвоенным идентификатором цифрового объекта (doi). Максимальный балл за статью определяется исходя из рейтинга журнала: Статья РИНЦ: 10 баллов Статья WOS/Scopus: $20 \cdot a \cdot b$ баллов Параметр а отвечает за общий уровень журнала и определяется по формуле: $a = e^{(0.03 / (1 - CSP))}$ где CSP - Cite Score Percentile по данным сайта https://journalmetrics.scopus.com/ Параметр b отвечает за уровень журнала в данной теме и определяется по формуле: $b = 5 \cdot (1 - N_j / LL).$ где N_j - номер журнала в списке, LL - длина списка (см. колонку SiteScoreRank для соответствующего журнала на сайте https://journalmetrics.scopus.com/). От величины N_j / LL берется только первый знак после запятой. Баллы распределяются между всеми соавторами статьи, являющимися сотрудниками ЦТФ ФХФ РАН специальной комиссией, созданной указом Директора центра (или лицом его замещающим) для расчетов премий. При распределении баллов учитываются рекомендации последнего автора либо руководителя работы со стороны ЦТП ФХФ РАН.
Создание правоспособного потенциально коммерциализируемого результата интеллектуальной деятельности, правообладателем (одним из правообладателей которого является ЦТП ФХФ РАН)	10 баллов за один патент/заявку
Привлечение дополнительного финансирования в ЦТП ФХФ РАН (научные гранты, хоз. договора на выполнение НИР и другие, приносящие доход	<u>Руководитель</u> Общая сумма привлеченных средств < 1 млн. руб Баллы = сумма привлеченного финансирования * 5% Общая сумма привлеченных средств > 10 млн. руб 150 баллов

научные проекты). В расчет идут проекты, по которым есть отчисления ОТС не менее 10%.	Общая сумма привлеченных средств >3 млн. руб 100 баллов Общая сумма привлеченных средств 1-3 млн. руб 75 баллов <u>Ответственный исполнитель</u> 20 баллов за каждый проект
Ведение отчетности по научным грантам (для работников, не являющихся руководителями или ответственными исполнителями работ). В расчет идут проекты, по которым есть отчисления ОТС не менее 10%.	Сумма выплат по гранту в отчетном году ≥ 10 млн. руб 10 баллов за каждый отчет Сумма выплат по гранту в отчетном году <10 млн. руб 5 баллов за каждый отчет
Получение наград и премий всероссийского и международного уровня	10 баллов за одну премию
Руководство аспирантами ЦТП ФХФ РАН	20 баллов за одного аспиранта
Прочие выдающиеся заслуги и личные достижения, достойные премирования (по рекомендации научного руководителя/зав. лабораторией и утвержденные зам. директора по науке)	10 баллов за каждое достижение

#учитываются сотрудники ЦТП ФХФ РАН, не занимающие первое, второе и последнее положение среди авторов данной публикации.

Учитываются только сотрудники ЦТП ФХФ РАН, чья аффилиация соответствующим образом обозначена в публикации.

Эффективность работника определяется как сумма баллов по всем показателям.

Приложение 2
к Положению об эффективном контракте работников

Определение порогового значения эффективности

Должность	Пороговое значение эффективности
Заместитель директора по науке	200
Научный руководитель	200
Руководитель научного направления	200
Ученый секретарь	50
Заведующий лабораторией	100
Начальник отдела	50
Руководитель группы	50
Главный научный сотрудник	50
Ведущий научный сотрудник	30
Старший научный сотрудник	20
Научный сотрудник	10
Младший научный сотрудник	0
Ведущий технолог	0
Ведущий инженер	0
Ведущий программист	0
Стажер-исследователь	0
Инженер-исследователь	0
Техник	0
Лаборант	0

В случае, если действие эффективного контракта не покрывало весь календарный год или же работник не находился на работе длительное время (более 3 месяцев) и пороговое значение корректируется на долю времени, в течение которого работник выполнял работу.

**Дополнительное соглашение к трудовому договору
о переводе работника на систему эффективного контракта**

г. Москва

«___» _____ 2017 г.

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Центр теоретических проблем физико-химической фармакологии Российской академии наук (ЦТП ФХФ РАН) в лице директора Атауллаханова Фазоиля Иноятовича, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем "Работодатель", с одной стороны и _____,

(ФИО работника)

в дальнейшем именуемый(ая) "Работник", а совместно именуемые "Стороны", заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

1. В связи с введением с 01.12.2017г. в ЦТП ФХФ РАН системы эффективного контракта внести в трудовой договор _____

(ФИО работника)

№ _____ от «___» _____ г. следующие изменения:

1.1. пункт 3.2. трудового договора изложить в следующей редакции: «выполнение научно-исследовательской работы в соответствии должностными обязанностями _____

(должность работника)

ЦТП ФХФ РАН, проведение научных исследований по выполнению Государственного задания качественно и в срок».

1.2. добавить пункт:

«3.2.1. выполнение целевых показателей публикационной активности и иных квалификационных характеристик, соответствующие должности _____,

(должность работника)

указанными в Приложении 2 к Положению о порядке аттестации научных работников Федерального государственного бюджетного учреждения Центр теоретических проблем физико-химической фармакологии Российской академии наук (ЦТП ФХФ РАН).

1.3. пункт 3.3.1 изложить в следующей редакции:

«Организовать труд Работника, создать условия для безопасного и эффективного труда, своевременно выплачивать обусловленную трудовым договором (контрактом) заработную плату и другие выплаты в соответствии с приложениями 1 и 2 Положения об эффективном контракте работников от 01.12.2017г. и Положением об оплате труда работников ЦТП ФХФ РАН от 11 февраля 2015г.».

1.4. пункт 3.3.3 изложить в следующей редакции:
«в случае невыполнения Работником минимальных целевых показателей выполнения государственного задания, указанных в Приложении 2 Положения об эффективном контракте работников от 01.12.2017г. (соответствующих его должности), а также при нарушении условий пунктов 1.1. и 3.2.1 Работодатель имеет право провести внеочередную аттестацию работника».

1.5. пункт 5.1.1 изложить в следующей редакции:
«Оклад, а также надбавки к заработной плате и прочие денежные выплаты (премии) выплачиваются работнику при выполнении им в полном объеме показателей, отраженных в Приложении 1 и 2 Положения об эффективном контракте работников от 01.12.2017г. и Положении об оплате труда работников ЦТП ФХФ РАН от 11 февраля 2015г.»

2. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового договора № _____ от «___» _____ г. и вступает в силу с момента его подписания Сторонами.

3. Настоящее соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, - по одному для каждой из Сторон.

4. Реквизиты и подписи Сторон:

Работодатель:
ЦТП ФХФ РАН
119991, Москва, Косыгина 4 стр. 1
ИНН 7736194781

должность

ФИО

подпись

МП

Работник:

ФИО: _____

Паспорт: серия _____ номер _____

Дата выдачи: _____

Кем выдан: _____

Адрес регистрации: _____

Дата рождения: _____

подпись

Экземпляр дополнительного соглашения мною получен:

«___» _____ 20__ г. Подпись _____ / _____ /
подпись расшифровка подписи