

Приложение  
к приказу от 30.10.2017 № 1253/101а

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО НАУЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ  
Федеральное государственное бюджетное учреждение науки  
Институт проблем сверхпластичности металлов  
Российской академии наук

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

Одобрено на совместном заседании  
Ученого совета и Совета трудового  
коллектива ИПСМ РАН  
протокол № 15-17 от 30.10.2017 г.

УФА 2017

## 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.

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.

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, уволившемуся 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 рецензируемых периодических изданиях, а также в сборниках статей и трудах конференций;

- монографии, изданные в научных издательствах и имеющие шифр ISBN, учебники, имеющие гриф Минобрнауки России (рекомендованные учебно-методическими объединениями), другие учебные пособия;
- участие во всероссийских и международных конференциях, конгрессах, съездах (за представленные приглашенные, устные и стендовые доклады, публикацию тезисов);
- патенты;
- научное руководство соискателями ученой степени и студентами.

3.2. Оценка эффективности производится в рейтинговых баллах путем суммирования показателей за два года, предшествующих дате расчета показателя. При этом расчет ведется отдельно за каждый год. При суммировании показатель первого года берется из результатов расчета в предыдущий год без изменения, то есть с использованием действовавших на тот момент наукометрических данных учтенных журналов, а расчет за второй год осуществляется с учетом обновленных наукометрических данных.

3.3. За каждый вид деятельности устанавливается соответствующее количество баллов. Показатели и критерии оценки в баллах по видам деятельности научных работников ИПСМ РАН приведены в Приложении 1.

3.4. При публикации научных трудов (статей в журналах, сборниках, трудах конференций, монографий, глав к ним, учебников) в соавторстве индивидуальный балл научного работника за публикацию определяется делением установленного за нее балла на количество авторов. Баллы за доклад на конференции устанавливаются только одному автору, который очно представил его на конференции, при предъявлении соответствующих доказательств (письмо от организаторов конференции, копия командировочного удостоверения и т.п.).

3.5. Ученый совет института вправе утверждать список журналов, не входящих в Перечень журналов ВАК, но являющихся рецензируемыми и публикующими наукоемкие статьи в области физики и технологии материалов, для учета их при определении индивидуального показателя эффективности научного работника.

3.6. При расчете баллов за тезисы, статьи в трудах и доклады конференция считается международной, если она заявлена в материалах как международная, рабочим языком конференции является английский язык, и материалы конференции (тезисы, программа, труды) опубликованы на английском языке. Конференции, проведенные на русском языке, как на территории РФ, так и за ее пределами, рассматриваются как всероссийские.

3.7. Включение конкретных монографий и учебников в расчет индивидуальных баллов принимается специальным решением Ученого совета.

3.8. Руководство студентами и магистрантами, защитившими дипломы или магистерские диссертации, учитывается, если их выпускные квалификационные работы выполнены на кафедрах, входящих в научно-образовательные центры ИПСМ РАН, являются научно-исследовательскими работами по темам госбюджетных, грантовых, хоздоговорных или инициативных исследований, проводимых в институте. Если работа выполнена на других кафедрах, решение принимается ученым советом института отдельно по заявлению сотрудника. Если после защиты квалификационной работы выпускник поступил в аспирантуру или на работу в ИПСМ РАН, применяется повышающий коэффициент, равный 1,5. Все квалификационные работы учитываются в подсчете баллов, если диссертации, дипломы сданы в библиотеку ИПСМ РАН.

3.9. С целью закрепления в институте молодых исследователей, не являющихся аспирантами очной формы обучения, в течение 5 лет после окончания высшего учебного заведения их индивидуальный суммарный балл устанавливается путем умножения

индивидуального балла, вычисленного по вышеприведенным правилам, на повышающий коэффициент 2. Для аспирантов устанавливается повышающий коэффициент 3, который применяется в случае, если сотрудник был аспирантом не менее 4 календарных месяцев в рассматриваемом году. Для сотрудников, защитивших кандидатскую диссертацию в возрасте до 30 лет и докторскую диссертацию в возрасте до 45 лет, устанавливается повышающий коэффициент 2 в год после защиты диссертации, а затем коэффициент 1,5 в течение последующих 2 лет. При этом, если для молодого ученого одновременно действуют повышающие коэффициенты как по сроку окончания вуза, так и по сроку защиты, применяется только больший из них. Для сотрудников, защитивших кандидатскую диссертацию в возрасте после 30 лет и докторскую диссертацию в возрасте после 45 лет, устанавливается повышающий коэффициент 1,2 в течение последующих 2 лет.

3.10. Публикации и выступления на конференциях принимаются к расчету баллов при условии, что они отражены в годовом отчете института, то есть представлены научно-организационному сектору для включения в отчетные информационные системы.

3.11. При расчете итогового балла показателя эффективности деятельности научного работника устанавливается верхний предел количества баллов, равный 500. С целью плавного достижения этого предела применяется следующая схема расчета баллов:

N - исходное суммарное число баллов

M - подлежащее учету результирующее число баллов

N	M	Формула
1-200	N	$M=N$
200-300	200 - 275	$M=200+0.75*(N-200)$
300-400	275 - 331	$M=275+0.56*(N-300)$
400-500	331 - 373	$M=331+0.42*(N-400)$
500-600	373 - 404	$M=373+0.31*(N-500)$
600-700	404 - 428	$M=404+0.24*(N-600)$
700-800	428 - 446	$M=428+0.18*(N-700)$
...	...	...
$\infty$	500	$M=500$

3.12. Стимулирующая надбавка за эффективность деятельности начисляется пропорционально отношению продолжительности рабочего времени работника в месяц к нормальной продолжительности рабочего времени штатного работника. При этом в расчет должны приниматься только те результаты, которые получены при работе в институте и официально отнесены к институту в титуле соответствующей публикации.

3.13. Количественная оценка баллов показателей эффективности деятельности руководителей подразделений устанавливается путем сложения 50 процентов индивидуального балла, вычисленного по вышеприведенным правилам, и 75 процентов среднего балла научных работников подразделения. Расчет среднего балла научных работников подразделения производится с учетом доли научной ставки, занимаемой каждым сотрудником, сам руководитель в этот расчет не включается.

3.14. 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 20 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.

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

3.16. Комиссия проверяет правомерность включения показателей, правильность расчета баллов, формирует сводный список с индивидуальными показателями и в срок до 28 января 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.

3.17. Утвержденные ученым советом данные о показателях эффективности деятельности научных работников в срок до 10 февраля поступают в планово-экономический отдел.

3.18. 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 с учетом продолжительности рабочего времени работника в текущем году. 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.

3.20. 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 с учетом мотивированного мнения выборного органа трудового коллектива ИПСМ РАН - Совета трудового коллектива.

4.2. Настоящее Положение вступает в силу с 01 января 2018 года, размещается на сайте ИПСМ РАН.

4.3. Положение подлежит обязательному ознакомлению всех научных работников Института.

Приложение 1  
к Положению об эффективном  
контракте, показателях и критериях  
оценки эффективности деятельности  
научных работников в ИПСМ РАН

**Таблица показателей и критериев оценки эффективности деятельности научных работников ИПСМ РАН**

№ п/п	Показатели и критерии	Оценка в баллах	Примечания
<b>Публикация трудов в периодических изданиях</b>			
1.	Публикация статьи в рецензируемом российском журнале, включенном в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, выпускаемых в РФ, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени доктора наук	45 × ИФ, если ИФ > 0,133  6, если ИФ < 0,133	ИФ - двухлетний импакт-фактор журнала; устанавливается по данным Российского индекса научного цитирования (РИНЦ). Если журнал переводится на английский язык, то берется ИФ с учетом переводной версии, при этом переводная версия статьи в список публикаций не вносится.
2.	Публикация статьи в рецензируемом зарубежном журнале, индексируемом в международных базах научного цитирования Web of Science и / или Scopus	45 × ИФ, если ИФ > 0,133  6, если ИФ < 0,133	ИФ- двухлетний импакт-фактор журнала, определяется по данным Web of Science или с сайта самого журнала.
3.	Публикация статьи в российском журнале, не входящем в список ВАК, или в журнале СНГ, не имеющем международного импакт-фактора	2	
<b>Публикация монографий, учебников и пособий</b>			
4.	Монографии	3 × объем монографии в печ. листах	Учитывается в течение 4 лет с даты публикации; не учитываются стереотипные переиздания, балл за переработанные переиздания устанавливается пропорционально объему нового материала
5.	Отдельные главы в коллективных монографиях	3 × объем главы в печ. листах	
6.	Учебники, не имеющие грифа Минобрнауки России	0,2 × объем учебника в печ. листах	

<b>Участие в конференциях и публикация в трудах конференций</b>			
7.	Тезисы, опубликованные в сборниках тезисов международных конференций	1	
8.	Тезисы, опубликованные в сборниках тезисов российских конференций	0,5	
9.	Статья (расширенные тезисы) объемом не менее 3 стр. в сборниках трудов международных конференций, являющихся профильными (специализированными) очно проводимыми мероприятиями	6	Публикации в трудах мероприятий общенаучного характера и / или заочных конференций не принимаются
10.	Статья (расширенные тезисы) объемом не менее 3 стр. в сборниках трудов российских конференций, являющихся профильными (специализированными) очно проводимыми мероприятиями	2	Публикации в трудах мероприятий общенаучного характера и / или заочных конференций не принимаются
11.	Приглашенный доклад на международной конференции	10	При представлении доказательств характера доклада (приглашение оргкомитета, программа конференции)
12.	Приглашенный доклад на всероссийской конференции	5	При представлении доказательств характера доклада (приглашение оргкомитета, программа конференции)
13.	Устный доклад на международной конференции	6	
14.	Устный доклад на всероссийской конференции	3	
15.	Стеновый доклад на международной конференции	3	
16.	Стеновый доклад на всероссийской конференции	2	
<b>Патенты</b>			
17.	Патент на изобретение, являющийся результатом выполнения бюджетных НИР, патентообладателем которого является ИПСМ РАН	20	
18.	Патент на полезную модель, являющийся результатом выполнения бюджетных НИР, патентообладателем которого является ИПСМ РАН	7	



<b>Научное руководство</b>			
19.	Научное консультирование соискателя, защитившего докторскую диссертацию	20	
20.	Научное руководство соискателем ученой степени, защитившим кандидатскую диссертацию	45	
21.	Руководство магистрантом, защитившим диссертацию	8	
22.	Руководство студентом, защитившим диплом специалиста	5	
23.	Руководство студентом, защитившим диплом бакалавра	3	
24.	Поступление руководимого научным работником выпускника - специалиста или магистра в аспирантуру или на работу в ИПСМ РАН	Повышающий коэффициент 1,5 к баллам пп. 21-23	