

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ

Первичной профсоюзной
организации СИФИБР СО РАН

« 1 » нояб 2021 г.,

протокол № 314

Председатель профкома

Н.В. Филинова
к.б.н.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор СИФИБР СО РАН, д.б.н.

В.И.Воронин

2021 г.



Положение

*об оценке эффективности деятельности научных работников
СИФИБР СО РАН при реализации условий эффективного контракта*
(редакция от 01.03. 2021 г.)

1. Общие положения

1.1. Настоящее «Положение об оценке эффективности деятельности научных работников СИФИБР СО РАН при реализации условий эффективного контракта» (далее – Положение) разработано в федеральном государственном бюджетном учреждении науки «Сибирский институт физиологии и биохимии растений Сибирского отделения Российской академии наук» (далее – СИФИБР СО РАН, Институт) в соответствии с:

- Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с Работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденными приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. N 167н;
- Планом мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р в действующей редакции;
- Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р; - данный документ надо убрать – он уже неактуален
- Методикой расчета качественного показателя государственного задания «Комплексный балл публикационной результативности. Для научных организаций, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, на 2020 г.
- Уставом СИФИБР СО РАН;
- Положением об оплате труда работников СИФИБР СО РАН.

1.2. Настоящее Положение определяет критерии и порядок проведения процедуры оценки эффективности деятельности научных работников СИФИБР СО РАН (далее – «Работники»), 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:

1.4.1. улучшение показателей эффективности деятельности Института, в том числе – в рамках мониторинга эффективности организации, учет персонального вклада каждого Работника в повышение показателей Института;

1.4.2. создание максимально полного компьютеризированного банка данных, отражающего в динамике эффективность деятельности Института в целом, его структурных подразделений, работников научного состава;

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

1.4.4. повышение результативности и качества выполняемой Работниками работы, создание условий для профессионального роста;

1.4.5. формирование системы материальных и моральных стимулов Работников, повышение заинтересованности в качестве и результативности своего труда.

1.5. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

1.5.1. Эффективный контракт – 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. 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).

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

1.5.3. Критерии оценки – это система пороговых или шкальных значений Показателя для определения его количественной оценки.

1.5.4. Оценка эффективности деятельности Работника – общая сумма баллов, набранных Работником по совокупности Показателей.

1.5.5. Нормативное значение оценки эффективности – значение целевого показателя выполнения государственного задания научными работниками СИФИБР СО РАН (Приложение 4), дающее право на назначение стимулирующей выплаты на основании общей оценки эффективности деятельности Работника, определяется по каждой категории должностей Работников, установленных п. 1.6 настоящего Положения;

1.5.6. Стоимость балла для назначения стимулирующих выплат по категории или группе должностей Работников – выраженное в рублях значение одного балла для расчета стимулирующих выплат Работникам. Стоимость балла устанавливается единой для всех категорий должностей Работников: заместитель директора по

научной работе, заведующий лабораторией, главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник.

1.6. Целевые показатели выполнения государственного задания устанавливаются отдельно для каждой категории научных работников: заместитель директора по научной работе, заведующий лабораторией, главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник. Перечень и значение показателей приведены в Приложении 2.

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 СИФИБР СО РАН или на условиях совместительства.

2.2. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается при поступлении на работу и (или) при избрании по конкурсу лица, указанного в п. 2.1 настоящего Порядка. Форма трудового договора (эффективного контракта) с Работником Института приведена в Приложении 1 к настоящему Положению.

2.3. Дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора (Приложение 2) заключается с Работником, у которого не истек срок действия трудового договора с Институтом. Указанное соглашение заключается в соответствии с трудовым законодательством.

2.3.1. 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.

2.3.2. Если Работник соглашается на продолжение работы, с ним заключается дополнительное соглашение, в котором зафиксированы все произошедшие изменения трудового договора.

2.3.3. Если Работник не согласен работать в новых условиях, работодатель предлагает другую имеющуюся у него работу (как вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом состояния своего здоровья.

2.3.4. 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:

3.1.1. исполнение Работником своих должностных обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом);

3.1.2. сбор и обработку информации об исполнении Работником своих должностных обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом);

3.1.3. оценку эффективности исполнения Работником своих должностных обязанностей;

3.1.4. расчет размера и назначение стимулирующей выплаты по результатам оценки эффективности исполнения Работником своих должностных (трудовых) обязанностей.

3.2. Исполнение Работником своих должностных (трудовых) обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом).

3.2.1. Согласно ст. 21 Трудового Кодекса РФ Работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностной инструкцией.

3.2.2. Каждое направление деятельности Работника оценивается на основе ряда Показателей, отражающих качество и результативность его труда.

3.2.3. Достижение Работником 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. Сбор и обработка информации об исполнении Работником должностных обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом) (далее – сбор и обработка информации).

3.3.1. Сбор и первичная обработка информации производится вводом данных в соответствующие формы заявки и пояснительной записки на установление рейтинговой стимулирующей надбавки. Срок сбора и первичной обработки представленных сведений от подразделений института определен до 20 декабря каждого календарного года.

3.3.2. Ответственность за достоверность сведений, полноту пояснений и своевременность предоставления сведений о результатах и качестве деятельности работников возлагается на руководителей соответствующих административных структурных подразделений.

3.3.3. Общий контроль сбора и первичной обработки сведений возлагается на комиссию по оценке эффективности деятельности научных Работников Института или рейтинговая комиссия (далее – Комиссия).

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

3.4. Оценка эффективности деятельности научного Работника.

3.4.1. Для рассмотрения вопросов по результатам оценки эффективности деятельности Работников (ПРНД) приказом директора Института создается комиссия по оценке эффективности деятельности Научных Работников Института (далее – Комиссия). Количественный и персональный состав Комиссии определяется приказом. В состав Комиссии в обязательном порядке включается представитель первичной профсоюзной организации работников Института. Комиссия принимает и рассматривает заявления от Работников, должностных или иных лиц, принимает простым большинством решения по оценке эффективности

деятельности Работника, ее изменению при предоставлении соответствующих оснований. Решения Комиссии оформляются протоколами, подписываемыми председателем и секретарем Комиссии. Председатель и секретарь Комиссии назначаются приказом директора.

3.4.2. Сроки окончательной обработки и уточнения представленных сведений от подразделений института определены с 20 декабря по 31 декабря календарного года включительно.

3.4.3. Сроки собственно процедуры расчета оценок эффективности деятельности Работников определены с 10 января по 20 января следующего календарного года.

3.4.4. Сроки подведения итогов расчета оценок эффективности деятельности Работников определены с 20 января по 25 января. Сроки выплаты стимулирующих надбавок определяются приказом директора.

3.4.5. Оценка эффективности деятельности Работника имеет двухуровневый характер.

3.4.6. На первом уровне производится общая оценка эффективности деятельности Работника (ПРНД) согласно Приложению 1. Оценка в баллах по каждому показателю выставляется в соответствии с критериальными значениями. Оценка эффективности деятельности Работника определяется как сумма баллов по всем показателям.

3.4.7. Оценки по каждому показателю и общая оценка эффективности рассчитываются комиссией и доступны Работнику и его непосредственному руководителю на сервере Института в соответствующем разделе.

3.4.8. На втором уровне комиссия оценивает публикацию Работниками результатов научной деятельности в журналах, индексируемых в Web of Science, Scopus, РИНЦ, в количестве равном или превышающем значение целевого показателя выполнения государственного задания научными сотрудниками СИФИБР СО РАН (Приложение 2).

3.5. Расчет размера и назначение стимулирующей выплаты по результатам оценки эффективности исполнения Работником своих трудовых обязанностей.

3.5.1. По итогам оценки эффективности деятельности Работников рассчитывается общая сумма оценок в баллах. Проведение указанного расчета возлагается на комиссию по оценке эффективности деятельности научных работников Института (рейтинговую комиссию). Результаты расчета баллов размещаются на сайте Института не позднее трех с даты подведения итогов. В случае несогласия с оценкой эффективности Работник имеет право до 30 января года, в котором производится оценка эффективности, обратиться с соответствующим заявлением на имя директора с приложением необходимых обоснований. Директор рассматривает поступившее заявление в трехдневный срок и вправе самостоятельно принять решение или направить заявление для рассмотрения по существу в Комиссию. Решение директора или Комиссии в указанных случаях является окончательным.

3.5.2. Далее комиссия оценивает достижение Работником целевого показателя выполнения государственного задания научными сотрудниками СИФИБР СО РАН. Достижение такового в количестве равном или превышающем значение целевого показателя дает основание для назначения стимулирующей выплаты Работнику.

3.5.3. Работникам, публикационная активность которых не достигла

значений целевого показателя выполнения государственного задания, стимулирующая выплата не назначается, о чем Комиссией принимается соответствующее решение, которое доводится до сведения Работника посредством электронной рассылки. В случае несогласия с оценкой эффективности Работник имеет право в пятидневный срок обратиться с соответствующим заявлением на имя директора с приложением необходимых обоснований. Директор рассматривает поступившее заявление в трехдневный срок и вправе самостоятельно принять решение или направить заявление для рассмотрения по существу в Комиссию. Решение директора или Комиссии в указанных случаях является окончательным

3.5.4. Размер надбавки за 1 балл ПРНД и сумма надбавки каждому научному Работнику устанавливается в начале каждого календарного года приказом директора на основании решения рейтинговой Комиссии. Для выплаты этого вида надбавки направляется не менее 20% фонда стимулирующих выплат по институту, что предусмотрено «Положением об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Сибирский институт физиологии и биохимии растений Сибирского отделения Российской академии наук». Источником выплаты этого вида надбавки являются средства субсидии на выполнение Государственного задания.

3.5.5. Директор Института в срок до 31 января следующего года издает приказ, устанавливающий стоимость одного балла, выраженную в рублях.

3.5.6. Стоимость одного балла рассчитывается как отношение планового фонда оплаты труда, предназначенного для осуществления стимулирующих выплат научным работникам, деленное на число месяцев, в течение которых будет выплачиваться стимулирующая выплата, к общей сумме баллов, набранных по итогам общей оценки эффективности деятельности Работников, которые получают право на стимулирующую выплату.

3.5.7. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты рассчитывается как произведение оценки эффективности деятельности Работника, т.е. количество набранных им баллов, на стоимость одного балла.

3.5.8. Расчет размеров стимулирующих выплат Работникам по результатам оценки эффективности их деятельности и подготовку проекта приказа на установление стимулирующих выплат производит плановый отдел с использованием данных, представленных Комиссией.

3.5.9. Стимулирующие выплаты устанавливаются на один календарный год, следующий за отчетным. В случае прекращения трудового договора в течение года, в котором Работнику установлена стимулирующая надбавка по итогам предыдущего года, компенсации или иных выплат за неполучение (недополучение) годового размера надбавки не производится.

3.5.10. Иные дополнительные условия оплаты труда (в том числе премиальные выплаты, компенсационные и иные стимулирующие надбавки) регулируются «Положением об оплате труда работников СИФИБР СО РАН».

4. Заключительные положения

4.1. Размер и срок выплаты назначенной стимулирующей выплаты могут быть сокращены или отменены приказом директора при недостатке средств на эти цели или по иным причинам, делающим выплаты невозможными (нецелесообразными).

4.2. Работодатель вправе не производить стимулирующую выплату в установленном размере за месяц, в котором на Работника было наложено дисциплинарное взыскание.

4.3. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение производится в порядке, определенном для утверждения настоящего Положения.

4.4. Настоящее Положение размещается на сайте СИФИБР СО РАН, рассылается по электронной почте всем руководителям научных подразделений, которые знакомят Работников с указанным локальным актом под роспись.

4.5. Настоящее Положение вступает в действие с момента утверждения и действует до замены его новым.

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ

применения стимулирующих выплат научным работникам Федерального государственного бюджетного учреждения науки Сибирского института физиологии и биохимии растений Сибирского отделения Российской академии наук (СИФИБР СО РАН) по результатам подсчета показателей результативности научной деятельности (ПРНД).

Настоящий порядок разработан в соответствии с Приказом ФАНО РФ от 25 ноября 2014 года № 38н и «Положением об определении индивидуальных показателей результативности научной деятельности научных работников (ПРНД) в СИФИБР СО РАН» от 18.10.2017 г. и Методикой расчета качественного показателя государственного задания «Комплексный балл публикационной результативности. Для научных организаций, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, на 2020 г.»

Индивидуальный рейтинг научных работников является суммой баллов за три предшествующих года, определяемых в соответствии с нижеприведенной методикой. В некоторых случаях (выход из отпуска по уходу за ребенком и др. уважительных причин, существование которых должно быть подтверждено документально), комиссия может принять решение о расчете рейтинга, исходя из данных одного и более лет (с пересчетом на три по средним показателям). ПРНД сотрудника рассчитывается в двух вариантах: нижеприведенный, используется для начисления стимулирующих выплат. Второй, более полный вариант, включает в себя показатели, оплачиваемые из других статей расходов института или иных организаций.

Порядок расчета индивидуальных рейтинговых показателей за год

1. Баллы за публикации* в изданиях, входящих в базу данных **Web of Science (Cor collection), Scopus** и **список ВАК**, определяются согласно коэффициенту уровня издания (К), по формуле $(K \times 100) / \text{кол-во авторов} / \text{количество аффилиаций}$. Первый автор и автор для корреспонденции получают в два раза больше баллов. К определяется Методикой расчета КБПР за соответствующий год. В 2021 г. и далее (до утверждения Министерством новых коэффициентов), составляет:

Q1	Q2	Q3	Q4	Q	S	R	V
20	10	5	2.5	1	1	1	0.12

, где Q1 – квартиль по WoS, Q- журнал WoS без квартиля, S – журнал Scopus, R – журнал Russian Science Citation Index в WoS, V – журнал списка ВАК

* *Учитываются только статьи (article), материалы конференций (Proceedings paper), индексированные в WoS/Scopus, обзоры (review) и разделы книг (book chapter), имеющие отдельный DOI, с аффилиацией СИФИБР СО РАН у автора. Учитываемая публикация должна иметь DOI.*

** *В случае наличия нескольких квартилей у издания, берется максимальный из них.*

*** *В случае появления изменений в значения K, в утвержденных методиках расчета КБПР, соответствующие изменения вносятся в данное Приложение, и начинают действовать для расчета баллов со следующего года.*

2. Баллы за публикацию монографий* определяются согласно Методики расчета КБПР аналогично публикациям раздела 1 (см. выше), где $K=1$. Принимаются в расчет международные монографии на английском языке, в издательствах, входящих в «Список международных книжных издательств», приложенный к положению о рейтинге и российские, изданные по решению Ученого совета СИФИБР.

Иные монографии баллами ПРНД не оцениваются.

* Тираж монографии должен быть не менее 300 экз., должны быть официальные рецензенты, должно быть решение УС о публикации монографии, обязательно наличие ISBN.

Главы в одной монографии не суммируются по баллам.

Учитываются монографии с аффилиацией автора в СИФИБР СО РАН, в случае более чем одной аффилиации у автора, его баллы делятся на количество аффилиаций.

3. Баллы за выступления* на всероссийских и международных научных конференциях, симпозиумах, рабочих встречах.

Устное выступление на международной конференции в «дальнем зарубежье» на английском языке: 18 / кол-во авторов. Выступающий автор получает, в два раза больше баллов.

Устное выступление на международной или всероссийской конференции в России и странах «ближнего» зарубежья: 3 / кол-во авторов. Выступающий автор получает, в два раза больше баллов.

Стендовое сообщение на международной или всероссийской конференции при личном участии одного из соавторов в презентации сообщения: 1.5 / кол-во авторов, презентующий автор получает: $2 \times (1.5 / \text{кол-во авторов})$.

Он-лайн выступления учитываются с коэффициентом 0,5.

* Молодежные конференции учитываются для молодых соавторов (до 35 лет).

4. Баллы за патенты, авторские свидетельства и другие признанные РИД* (кроме ноу-хау). Патенты приравнены к публикации в WoS/Scopus; базы данных учитываются как публикация в WoS/Scopus не более, чем одна в два года на сотрудника:

100 / кол-во авторов / количество аффилиаций. Первый автор получает в два раза больше баллов. Международный патент дает в два раза больше баллов.

* Правообладателем должен являться СИФИБР СО РАН.

5. Участие в написании научно-справочных изданий, учебников, словарей, атласов, энциклопедий, справочников, госдокладов, красных книг и т. п.:

Приравнено к баллам за публикацию статьи в журнале из списка ВАК

12 / кол-во соавторов / количество аффилиаций

6. Баллы за проведение научно-педагогической работы:

Тип деятельности	За 1 единицу руководства или 1 курс лекций
Научное руководство или консультирование* кандидата наук	40
Консультирование* доктора наук	50
Другие виды педагогической деятельности (руководство или консультирование выпускной квалификационной работы**)	5
Другие виды педагогической деятельности (руководство устным выступлением студента или аспиранта на молодежной или студенческой конференции***)	2

* После успешной защиты диссертации для кандидатской и утверждения получения степени для докторской.

** Научное руководство и консультирование учитывается, если работа официально выполняется в СИФИБР СО РАН.

*** Один раз в год на каждого студента или аспиранта.

7. Баллы за повышение квалификации и профессиональный рост:

Защита кандидатской диссертации по теме, соответствующей профилю работы СИФИБР СО РАН – 50 баллов. Защита докторской диссертации по теме, соответствующей профилю работы СИФИБР СО РАН – 100 баллов.

Примечание. Молодым научным сотрудникам в течение пяти лет после получения первого высшего образования (специалитет, магистратура) баллы, вычисленные по данной методике, удваиваются для использования при расчете надбавки по ПРНД. Баллы при расчете публичного рейтинга по ПРНД остаются без удвоения.

**Целевые показатели выполнения государственного задания научными работниками
СИФИБР СО РАН (в расчете на 1,0 ставки) в год***

Должности	Количество публикаций*** в журналах**, индексируемых базами научного цитирования (ВАК, Web of Science, Scopus) в год по тематике государственного задания Института
Младший научный сотрудник	опубликована 1 работа (ВАК, Web of Science, Scopus)
Научный сотрудник	1 работа опубликована (Web of Science, Scopus)
Старший научный сотрудник	1 работа опубликована (Web of Science, Scopus)
Ведущий научный сотрудник	2 работы опубликованы (Web of Science, Scopus)
Г лавный научный сотрудник	2 работы опубликованы (Web of Science, Scopus)
Заведующий (начальник) научного подразделения (лаборатории, центра, отдела), Заместитель директора по научной работе	1 работа опубликована (Web of Science, Scopus)

Примечания:

* учитываются статьи и в соавторстве.

** учитываются также монографии, выпущенные научными международными и российскими издательствами, статьи в материалах конференций и сборниках, индексируемых международными базами научного цитирования (Web of Science, Scopus), патенты или другие охраняемые результаты интеллектуальной деятельности (патенты, как работа, индексируемая Web of Science, Scopus; базы данных не более, чем 1 в 2 года на сотрудника).

*** - работа, опубликованная в журналах 1 и 2^{IQ} квартилей (WoS) учитывается как две публикации.