

**Положение об эффективном контракте (трудовом договоре) с научными сотрудниками
Федерального государственного бюджетного учреждения науки Самарского федерального
исследовательского центра
Российской академии наук**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда научных сотрудников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Самарского федерального исследовательского центра Российской академии наук (далее - СамНЦ РАН), создания условий для дифференциации получаемого ими вознаграждения при выполнении работ различной сложности и стимулирования к достижению конкретных показателей эффективности и качества выполняемых работ.

1.2. Положение определяет порядок и условия заключения эффективного контракта с научными сотрудниками СамНЦ РАН, показатели и критерии оценки результативности их научной деятельности, а также порядок осуществления стимулирующих выплат на основании результатов работы в условиях эффективного контракта.

1.3. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ);
- 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 СамНЦ РАН;
- Положением об оплате труда работников СамНЦ РАН.

1.4. Эффективный контракт нацелен на:

- сохранение и развитие кадрового потенциала, призванного обеспечить достижение стратегических целей СамНЦ РАН;
- обеспечение соответствия оплаты труда научных сотрудников эффективности их деятельности согласно установленным критериям;
- стимулирование научных сотрудников в зависимости от достигнутых ими показателей эффективности деятельности.

Эффективный контракт является элементом общей системы стимулирования труда работников, применяемой в СамНЦ РАН для мотивации результативности деятельности работников. Все существующие в СамНЦ РАН системы стимулирования работников сохраняют свое действие и применяются наряду с системой стимулирования, основанной на эффективном контракте.

1.5. В соответствии с настоящим положением заключается эффективный контракт и осуществляется оценка эффективности деятельности в отношении работников СамНЦ РАН, замещающих следующие должности (далее – научные сотрудники):

- младший научный сотрудник,
- научный сотрудник,
- старший научный сотрудник,

- ведущий научный сотрудник,
- главный научный сотрудник.

1.6. Иные условия оплаты труда, не отраженные в настоящем положении (в том числе доплаты, надбавки, компенсационные и стимулирующие выплаты), регулируются Положением об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Самарского федерального исследовательского центра Российской академии наук (далее - Положение об оплате труда работников СамНЦ РАН) и иными локальными нормативными актами.

1.7. Настоящее Положение, изменения и дополнения к нему утверждаются и вводятся в действие приказом директора СамНЦ РАН.

2. Основные понятия

Эффективный контракт - трудовой договор с научным сотрудником, в котором конкретизированы должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки.

Трудовая функция – работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид, поручаемый научному сотруднику работы.

Показатели результативности научной деятельности (далее - ПРНД) – обобщенная характеристика определённого вида деятельности для количественной и качественной оценки результативности выполнения трудовых обязанностей научных сотрудников, выражаются в конкретных количественных величинах.

Минимальные показатели результативности научной деятельности (далее - ПРНДмин) – показатели публикационной активности, установленные по видам научных должностей, достижение которых является обязанностью научного сотрудника.

Балльная оценка выполнения ПРНД - число баллов, назначаемое научному сотруднику за достижение показателей эффективности в соответствии с установленными критериями оценки эффективности.

Расчетный период - период времени, в течение которого научный сотрудник выполняет по поручению работодателя возложенные на него трудовые функции, необходимые для достижения установленных показателей эффективности его деятельности.

3. Порядок заключения и порядок действия эффективного контракта

3.1. Эффективный контракт оформляется посредством заключения трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору с научным сотрудником (работником), состоящим в трудовых отношениях с СамНЦ РАН), в котором указаны показатели эффективности деятельности научных сотрудников (работников), трудовые обязанности, выполнение которых необходимо для достижения установленных показателей эффективности, размер и условия оплаты труда при достижении показателей и критериев эффективности деятельности.

Трудовые договоры на замещение должностей научных сотрудников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудовых договоров.

Заключению трудового договора на замещение должностей научных сотрудников, а также переводу на соответствующие должности научных сотрудников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

В случае если конкурс на замещение должности, проводится в целях осуществления конкретной научной, научно-технической программы или проекта, инновационного проекта, получивших (получившего) финансовую поддержку на конкурсной основе, в том числе в форме гранта, при этом претендент на такие должности был указан в качестве исполнителя в

конкурсной заявке, результаты конкурса на получение гранта приравниваются к результатам конкурса на замещение соответствующих должностей.

В целях сохранения непрерывности научной деятельности допускается заключение трудового договора на замещение должности научного сотрудника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности научного сотрудника новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

При переводе на должность научного работника в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, в соответствии с условиями проведения конкурса на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности научного сотрудника (за исключением научных работников, трудовые договоры с которыми заключены на определенный срок) проводится аттестация в сроки, определяемые локальным нормативным актом, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.

3.2. Типовая форма эффективного контракта приведена в Приложении 1.

3.3. Критерии и показатели применяются для оценки эффективности деятельности научных сотрудников с целью назначения стимулирующей выплаты и формируются в виде системы индивидуальных достижений с учётом поставленных целей деятельности СамНЦ РАН, его структурных подразделений.

3.4. Показатели эффективности деятельности конкретного научного сотрудника отражаются в его индивидуальном плане-отчёте. Форма Индивидуального плана-отчёта работы научного сотрудника (далее – Индивидуальный план) приведена в Приложении 2.

3.5. В качестве источников информации, подтверждающих достигнутые ПРНД, для стимулирующих выплат научным сотрудникам выступают:

- служебные записки руководителей структурных подразделений, должностных лиц, руководителей научных и творческих коллективов;

- копии документов;

- скриншоты с официальных сайтов;

- иные материалы.

3.7. Должностные лица, осуществляющие контроль за достоверностью информации и члены постоянно действующие комиссии (далее – Комиссии) для сбора и проверки информации о показателях РНД научных сотрудников, имеют право запрашивать информацию, необходимую для ее подтверждения.

3.8. Отказ научного сотрудника в предоставлении запрашиваемой информации дает основания для признания ее недостоверной. Научный сотрудник, представивший недостоверную информацию, исключается из числа лиц, подлежащих материальному стимулированию по результатам оценки эффективности исполнения им своих трудовых обязанностей, независимо от причины, вызвавшей недостоверность информации.

4. Показатели результативности научной деятельности научных сотрудников

4.1. ПРНД научного сотрудника отражаются в виде плановых и фактических показателей, отраженных в Индивидуальном плане-отчете.

4.2. ПРНД научного сотрудника делятся на рейтинговые (рассчитываются на основании балльной оценки) и нерейтинговые (оценка ведется по достижению конкретных значений).

Состав рейтинговых показателей, критерии их оценки, порядок их начисления отражен в Методике расчёта критериев оценки (численных показателей – рейтинговых баллов)

эффективности деятельности научных сотрудников СамНЦ РАН (далее – Методика), утвержденной приказом директора СамНЦ РАН от «25» 11 2025 г. № 88-сг

Состав нерейтинговых ПРНД определен Положением об оплате труда работников СамНЦ РАН.

4.3. Расчетный период устанавливается сроком на 1 календарный год.

5. Структура заработной платы научных сотрудников

5.1. В системе эффективного контракта фонд оплаты труда научных сотрудников формируется из следующих частей:

- гарантированная (фиксированная) часть оплаты труда;
- вариативная часть оплаты труда.

5.2. Гарантированная (фиксированная) часть оплаты труда научных сотрудников СамНЦ РАН включает в себя должностной оклад и компенсационные выплаты, устанавливаемые в соответствии со штатным расписанием и Положением об оплате труда работников СамНЦ РАН.

5.3. Должностной оклад научному сотруднику выплачивается за выполнение им своих должностных обязанностей, установленных эффективным контрактом и должностной инструкцией.

5.4. Выплаты компенсационного характера осуществляются научным сотрудникам на основании имеющихся (возникающих) условий труда, установленных федеральным, региональным и отраслевым законодательством:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

5.5. Вариативная часть оплаты труда научных сотрудников состоит из премиальных, стимулирующих и иных выплат, назначаемых и выплачиваемых в соответствии с Положением об оплате труда работников СамНЦ РАН и настоящим положением.

6. Оценка результативности научной деятельности и основания назначения стимулирующих надбавок

6.1. Оценка результативности научной деятельности происходит по балльно-рейтинговой системе выполнения научным сотрудником ПРНД в соответствии с Методикой.

6.2. В ПРНД научных сотрудников учитываются только результаты, полученные при осуществлении деятельности в СамНЦ РАН и официально отнесенные к ней.

6.3. Выполнение научным сотрудником ПРНД, относящихся к выполнению государственного задания, является строго обязательным. При невыполнении научным сотрудником ПРНД, относящихся к выполнению государственного задания, он исключается из числа лиц, подлежащих материальному стимулированию по результатам оценки эффективности исполнения им своих трудовых обязанностей.

6.4. Для каждой научной должности устанавливаются ПРНДмин в соответствии с установленными в Приложении 3 значениями, которые определяются в соответствии с требованиями к квалификации научных сотрудников.

Достижение ПРНДмин является обязанностью научного сотрудника. При невыполнении ПРНДмин за отчетный период, научный сотрудник исключается из числа лиц, подлежащих материальному стимулированию по результатам оценки эффективности исполнения им своих трудовых обязанностей.

6.5. При недостижении научным сотрудником ПРНДмин в течение двух отчетных лет подряд, в отношении такого научного сотрудника может проводиться внеочередная аттестация.

6.6. Перечень ПРНД и количество баллов ПРНДмин могут изменяться с учетом необходимости достижения эффективных показателей работы СамНЦ РАН, установленных в государственном задании и соответствующими приказами СамНЦ РАН. Изменения могут вноситься не чаще одного раза в год и утверждаются приказом директора СамНЦ РАН.

7. Порядок и сроки установления стимулирующих выплат в соответствии с показателями результативности научной деятельности

7.1. Рейтинговые стимулирующие надбавки (далее РСН) устанавливаются на основе расчета индивидуального рейтинга научного сотрудника, характеризующего его результативность научной деятельности (далее - РНД). Порядок определения и учета рейтинга РНД устанавливается настоящим положением.

7.2. Средства на выплату рейтинговых стимулирующих надбавок, распределяются соответственно между научными сотрудниками филиалов, обособленного подразделения и СамНЦ РАН пропорционально их индивидуальным рейтингам РНД.

7.3. Директора филиалов, обособленного подразделения и СамНЦ РАН формируют постоянно действующие Комиссии для сбора и проверки информации о показателях РНД научных сотрудников. Порядок работы Комиссий осуществляется в соответствии с положениями Методики.

7.4. На основании утвержденных рейтингов РНД и исходя из выделенных на РСН средств, каждая из Комиссий представляет соответствующему директору предложения по выплате РСН для научных сотрудников.

Выплаты РСН оформляются соответствующим приказом по филиалу, обособленному подразделению и СамНЦ РАН.

7.5. Объем фонда стимулирования, порядок и сроки выплаты надбавок определяются директорами филиалов, обособленного подразделения и СамНЦ РАН в зависимости от объемов и сроков финансирования СамНЦ РАН и его подразделений.

7.6. Размер стимулирующей выплаты каждому научному сотруднику по итогам оценки эффективности его деятельности рассчитывается как произведение количества набранных научным сотрудником баллов на стоимость одного балла:

$$Q = B * PB,$$

где Q – размер стимулирующей выплаты научному сотруднику; B – общее количество набранных научным сотрудником баллов по критериям оценки; PB – стоимость одного балла.

7.7. Стоимость одного балла определяется как отношение текущего фонда стимулирующих выплат к общей сумме баллов, набранных всеми научными сотрудниками филиала, обособленного подразделения и структурных подразделений СамНЦ РАН:

$$PB = Q_{\text{ФОТ}} / B,$$

где Q_{ФОТ} – текущий фонд стимулирующих выплат научному сотруднику; B – общее количество баллов, набранных всеми сотрудниками филиала, обособленного подразделения и структурных подразделений СамНЦ РАН.

7.8 Для Работников, впервые поступающих на работу, РСН назначаются не ранее 4-х месяцев с начала работы в соответствии с ПРНД достигнутыми за указанный период.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно до принятия нового положения.

Минимальные значения показателей результативности научной деятельности по должностям научных сотрудников (ПРНДмин) на период времени продолжительностью 1 год

Должность	Количество научных трудов (публикаций, индексируемых в информационно-аналитических системах, изданий книжного формата)	Уровень научных трудов
Главный научный сотрудник	2	Издания из «Белого списка» и/или издания книжного формата (монографии, главы в книгах, сборники документов) и/или опубликованные патенты на РИД
Ведущий научный сотрудник	1	Издания из «Белого списка» или издания книжного формата (монографии, главы в книгах, сборники документов) или опубликованные патенты на РИД
Старший научный сотрудник	1	Издания из «Белого списка» или издания книжного формата (монографии, главы в книгах, сборники документов) или опубликованные патенты на РИД
Научный сотрудник	1	Издания из «Белого списка» или издания из перечня ВАК или опубликованные патенты на РИД
Младший научный сотрудник	1	Издания, входящие в Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)

Показатели эффективности научной деятельности сотрудников при распределении стимулирующих надбавок	Коэффициенты показателей эффективности	Размер стимулирующих выплат
Публикационная результативность в изданиях, индексируемых в российских и международных информационно-аналитических системах научного цитирования по темам государственного задания и федеральных целевых программ (проектов)		Размер стимулирующей выплаты каждому научному сотруднику по итогам оценки эффективности его деятельности рассчитывается как произведение количества набранных научным сотрудником баллов на стоимость одного балла, определяемое как отношение размера текущего фонда стимулирующих выплат к общей сумме баллов, набранных всеми научными сотрудниками филиала, обособленного подразделения и структурных подразделений СамНЦ РАН: $Q_{\text{нс}} = \frac{Q_{\text{фот}}}{\Sigma_{\text{общ}}} B_{\text{нс}},$ где Qнс - размер стимулирующей выплаты каждому научному сотруднику по итогам оценки эффективности его деятельности, руб. Qфот - размер фонда стимулирующих выплат, руб; Σобщ - общее количество набранных всеми научными сотрудниками филиала, обособленного подразделения и структурных подразделений СамНЦ РАН. Bнс - общее количество набранных научным сотрудником баллов по критериям оценки *
Белый список» 1-го уровня	20	
Белый список» 2-го уровня	10	
Белый список» 3-го уровня	5	
Белый список» 4-го уровня	2,5	
Издания из перечня ВАК	1	
Издания СамНЦ РАН, не входящие в перечень ВАК	1	
издания, индексируемые в РИНЦ	0,5	
Результаты интеллектуальной деятельности (РИД)		
Патент на изобретение	20	
Включение селекционного достижения в государственный реестр	20	
Патент на полезную модель	10	
Введение РИД в хозяйственный оборот	10	
Патент на селекционное достижение	5	
Регистрация заявки на передачу селекционного достижения на государственное испытание	5	
Свидетельство о регистрации программы для ЭВМ или базы данных	2,5	
Заявка на РИД	2,5	
Участие в научных мероприятиях (конgressах, съездах, конференциях, семинарах)		
Международный, пленарный доклад	2,5	
Всероссийский, пленарный доклад	2,5	
Международный, секционный доклад	1,25	
Всероссийский, секционный доклад	1,25	
Межрегиональный доклад	0,5	
Областной	0,25	
Публикационная результативность в рецензируемых изданиях книжного формата по темам государственного задания и федеральных целевых программ (проектов)		
Монографии	2 х усл. печ. л	
Главы в книжных изданиях	1,5 х усл. печ. л	
Сборники документов, методические рекомендации, научно-практические пособия	1 х усл. печ. л	
Словари и другие издания	0,5 х усл. печ. л	
Защита диссертации, выполненной в СамНЦ РАН, филиале или обособленном подразделении		
Для кандидатов наук	40	
для доктора наук	80	
Научное руководство (консультирование) соискателя ученой степени		
Диссертация на соискание ученой степени кандидата наук	10	
Диссертация на соискание ученой степени доктора наук	5	

*Общее количество набранных научным сотрудником баллов по критериям оценки B_{нс} рассчитывается согласно Методике расчёта критериев оценки (численных показателей – рейтинговых баллов) эффективности деятельности научных сотрудников СамНЦ РАН (далее – Методика), утвержденной приказом директора СамНЦ РАН от «25» 11 2025 г. № РР-09.