

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ
ПРИКАСПИЙСКИЙ ИНСТИТУТ БИОЛОГИЧЕСКИХ РЕСУРСОВ
ДАГЕСТАНСКОГО НАУЧНОГО ЦЕНТРА РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК**

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
первичной организации Профсоюза
работников Федерального
государственного бюджетного
учреждения науки Прикаспийского
института биологических ресурсов
Дагестанского научного центра
Российской академии наук



М.Х-М. Магомедова
«5» декабря 2017 год

УТВЕРЖДАЮ:

Врио директора Федерального
государственного бюджетного
учреждения науки Прикаспийского
института биологических ресурсов
Дагестанского научного центра
Российской академии



Н.И. Рабазанов
«06» декабря 2017 год



**Положение
об оценке эффективности деятельности работников
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Прикаспийского института биологических ресурсов
Дагестанского научного центра Российской академии наук
при реализации условий эффективного контракта**

Положение принято на заседании Ученого Совета ПИБР ДНЦ РАН
от 28 ноября 2017 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее «Положение об оценке эффективности деятельности работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Прикаспийского института биологических ресурсов Дагестанского научного центра Российской академии наук (далее – Институт) при реализации условий эффективного контракта» (далее – Положение) разработано в Институте в соответствии с:

- 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. № 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;
- Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р;
- Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
- Уставом Института;
- Коллективным договором Института;
- Положением об оплате труда работников Института, Положением о видах, порядке и условиях применения рейтинговых стимулирующих надбавок научным работникам Прикаспийского института биологических ресурсов ДНЦ РАН;
- и иными локально-нормативными актами, регулирующими вопросы трудовой деятельности и оплаты работников Института.

1.2. Настоящее Положение определяет критерии и порядок проведения процедуры оценки эффективности деятельности работников Института (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. систематическое проведение объективной оценки эффективности профессиональной деятельности Работников в рамках выполнения ими должностных обязанностей;

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

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

1.4.4. улучшение показателей эффективности деятельности Института, в том числе – в рамках мониторинга эффективности организации труда в Институте и учета персонального вклада каждого Работника в повышение показателей Института;

1.4.5. повышение дисциплины и ответственности Работников;

1.4.6. создание максимально полного компьютеризированного банка данных, отражающего в динамике эффективность деятельности Института в целом, его структурных подразделений и научных сотрудников.

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. Изменение определенных сторонами условий трудового договора может быть осуществлено по соглашению сторон в соответствии со статьей 72 ТК РФ и (или) по инициативе Работодателя в соответствии со статьей 74 ТК РФ.

Эффективный контракт содержит сведения, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе условия оплаты труда размер должностного оклада Работника, стимулирующие (доплаты, надбавки, поощрительные) выплаты и компенсационные выплаты.

1.5.2. Показатель эффективности деятельности Работника – это обобщенная характеристика определенного направления (вида) деятельности для количественной и качественной оценки результативности выполнения Работником своих должностных обязанностей. Показатели эффективности деятельности выражаются в баллах для каждой категории или группы должностей Работников.

1.5.3. Критерии оценки – это установленная в Институте система пороговых значений Показателей для определения его количественной оценки;

1.5.4. Оценка эффективности деятельности Работника – общая сумма индивидуальных баллов, набранных Работником по совокупности показателей по соответствующей категории или группы должностей;

1.5.5. 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 по каждой категории или группе должностей Работников, установленных п.1.6 настоящего Положения;

1.5.6. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст.ст. 189-190 ТК РФ).

1.6. Настоящее Положение определяет порядок проведения оценки эффективности деятельности в отношении следующих категорий или групп должностей Работников:

1.6.1. Категория «Научные работники»:

- группа должностей «Руководящие научные работники»: заместитель директора по научной работе; заведующий научно-исследовательского отдела (лаборатории);

- к категории научные работники относятся также следующие должности: инженер-исследователь, старший лаборант с высшим образованием;

- группа должностей «Научные сотрудники»: главный научный сотрудник; ведущий научный сотрудник; старший научный сотрудник; научный сотрудник; младший научный сотрудник.

1.6.2. Категория «Вспомогательный персонал»: главный специалист, инженер, инженер-оператор, инженер по приборам;

1.6.3. Категория «Обслуживающий персонал»: группа должностей «Бухгалтерия»: главный бухгалтер, бухгалтер, бухгалтер-кассир;

группа должностей «Кадровая служба, референты, делопроизводители...»: инспектор по кадрам, помощник директора;

к категории «Обслуживающий персонал» относятся также следующие должности: водитель, уборщица.

1.7. По мере внесения изменений в структуру и штатное расписание Института перечень категорий и групп должностей, установленных пунктом 1.6, может расширяться.

2. Оформление трудовых отношений

2.1. Трудовой договор (эффективный контракт) и (или) дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключаются с Работником Института, для которого замещаемая должность является основным местом работы в Институте и (или) на условиях внутреннего (внешнего) совместительства (ст.ст. 282-288 ТК РФ), совмещения должностей (ст.ст. 60.2, 151 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается при поступлении на работу в Институт и (или) при избрании по конкурсу в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 2 сентября 2015 г. N 937 "Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса".

2.3. Дополнительные соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается с Работником, у которого не истек срок действия трудового договора с Институтом (Приложение № 1). Указанное соглашение заключается в соответствии с трудовым законодательством (ст.ст. 72,74 ТК РФ).

2.3.1. В соответствии с абз.2 ст. 74 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 (Приложение № 2). 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. В соответствии с абз. 3,4 ст. 74 ТК РФ, 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.

2.3.4. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с абз. 4 ст. 74 и пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

3. Реализация эффективного контракта

3.1. Реализация трудового договора (эффективного контракта) включает:

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

3.2. Исполнение Работником своих должностных обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом) (Приложение № 3).

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

3.2.2. Каждое направление деятельности Работника оценивается на основе ряда показателей, отражающих качество и результативность его труда, в том числе соблюдения Работником дисциплины труда.

3.2.3. Достижение Работником нормативного значения показателя эффективности деятельности, с учетом пункта 3.2.2. настоящего Положения, дает право Работодателю на назначение Работнику ежемесячной стимулирующей выплаты на срок и в размере, регламентированном настоящим Положением и приказами директора. Работникам, не обеспечившим выполнение установленного нормативного показателя эффективности или выполнившим его в неполном объеме и (или) имеющих нарушения правил внутреннего трудового распорядка, стимулирующая выплата не назначается или назначается в уменьшенном размере.

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 уполномоченными Работодателем лицами путем ввода данных в соответствующие учетные карты на установление стимулирующей надбавки.

3.3.2. Ответственность за достоверность сведений о результатах и качестве деятельности Работника в соответствии с условиями настоящего Положения и трудового договора, возлагается на руководителей соответствующих структурных подразделений Института.

3.3.3. Непосредственный руководитель Работника (руководитель соответствующего структурного подразделения) вправе запрашивать у Работника необходимую информацию. Лица, ответственные за подачу информации, несут ответственность за ее достоверность.

3.4. Оценка эффективности деятельности Работника.

3.4.1. Для общего контроля по сбору и первичной обработке сведений, а также рассмотрения вопросов по результатам оценки эффективности деятельности научных работников приказом директора Института создается комиссия по оценке показателей результативности научной деятельности (далее Комиссия по ПРНД). Количественный и персональный состав Комиссии определяется приказом директора. Порядок работы комиссии по ПРНД регламентирован Положением о видах, порядке и условиях применения рейтинговых стимулирующих надбавок научным работникам Прикаспийского института биологических ресурсов ДНЦ РАН от 27 января 2012 г. (Приложение №4). В состав Комиссии в обязательном порядке входят заместитель директора по научной работе и представитель профкома первичной профсоюзной организации Работников Института. Комиссия принимает и рассматривает заполненные учетные карты от научных работников, и коллегиально принимает решения по изменению оценки эффективности деятельности Работника.

3.4.3. Сроки окончательного представления всех первичных данных в Комиссию по ПРНД для подсчета показателей эффективности деятельности научных работников определены до 20 января.

3.4.4. Сроки процедуры расчета показателей эффективности деятельности научных работников определены с 20 января по 30 января ежегодно.

3.4.5. Сроки подведения итогов расчета показателей эффективности деятельности научных работников за два последних года определены с 01 февраля по 15 февраля.

3.4.6. Определение индивидуальных показателей результативности научной деятельности научных работников и порядок их учета регламентирован Положением о видах, порядке и условиях применения рейтинговых стимулирующих надбавок научным работникам Прикаспийского института биологических ресурсов ДНЦ РАН от 27 января 2012 г. (Приложение №4, 4.1).

3.4.7. Оценки по каждому показателю и общая оценка эффективности рассчитываются Комиссией по ПРНД и доступны для ознакомления как Работнику, так и руководителю структурного подразделения.

3.4.8. Для общего контроля по сбору, первичной обработке сведений и рассмотрения вопросов по результатам оценки эффективности деятельности категорий и групп должностей Работников Института, указанных в п. 1.6 настоящего Положения (за исключением категории научных работников), приказом директора Института создается комиссия по оценке показателей результативности их деятельности (далее Комиссия). Количественный и персональный состав и порядок работы Комиссии определяется приказом директора. Оценка эффективности деятельности Работника определяется в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Единым квалификационным справочником должностей, Трудовым договором с Работником.

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

3.5.1. Директор Института совместно с Комиссиями, указанными в пп. 3.4.1. и 3.4.8. по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации, исходя из финансовых возможностей Института, определяет общий размер фонда стимулирующих выплат и составляющие его фонды стимулирующих выплат по категориям и группам должностей, указанным в п. 1.6. настоящего Положения в срок до 30 января каждого текущего года.

3.5.2. Стоимость одного балла (по ПРНД) для научных работников рассчитывается как отношение планового фонда оплаты труда, предназначенного для осуществления стимулирующих выплат категории научных работников к общей сумме баллов, набранных по итогам общей оценки эффективности деятельности научных работников.

3.5.6. Расчет размеров стимулирующих выплат Работникам по результатам оценки эффективности их деятельности и подготовку приказа на установление стимулирующих выплат производит бухгалтерия с использованием данных, представленных Комиссиями, указанными в пп. 3.4.1. и 3.4.8.

3.5.5. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты рассчитывается как произведение показателя эффективности деятельности научного работника (выраженной в баллах) на стоимость одного балла, деленное на количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка.

3.5.3. В срок до 15 февраля каждого текущего года Директор Института издает приказ, устанавливающий размер ежемесячной стимулирующей

выплаты Работникам Института по категориям и группам должностей, указанным в п. 1.6. настоящего Положения).

3.5.7. Стимулирующие выплаты работникам по результатам оценки эффективности их деятельности в рамках эффективного контракта назначаются 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 иные выплаты за неполучение годового размера надбавки не производятся.

3.5.8. Иные условия оплаты труда, не предусмотренные настоящим Положением, регулируются Положением об оплате труда Работников Института и иными локально-нормативными актами, регулирующими эти вопросы в Институте.

4. Заключительные положения

4.1. Размеры и сроки назначения стимулирующей выплаты могут быть сокращены или отменены приказом директора по причинам, делающим выплаты невозможными, в том числе из-за недостатка средств. Размер и срок назначения стимулирующей выплаты Работнику могут быть изменены или отменены приказом директора в текущем периоде по представлению руководителя структурного подразделения, в том числе с учетом пунктов 3.2.1-3.2.3. настоящего Положения.

4.2. Переход к системе материального стимулирования Работников по результатам оценки эффективности деятельности в рамках эффективного контракта осуществляется последовательно в установленные действующим законодательством Российской Федерации и ФАНО России сроки и в установленном порядке.

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.

4.3. Настоящее Положение обсуждается в коллективах структурных подразделений Института, все представленные предложения и рекомендации рассматриваются комиссией по введению эффективного контракта. Положение утверждается директором Института по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации работников Института.

4.4. В течение переходного периода к введению «эффективного контракта» позиции в части оплаты труда настоящего Положения могут быть изменены (приостановлены) приказами директора, в том числе, по техническим причинам невозможности их исполнения.

Приложение:

№1. Форма дополнительного соглашения к Трудовому договору с научным работником

№2. Форма уведомления о введении эффективного контракта.

№3. Квалификационные характеристики по должностям научных работников научных работников №196 от 25.03.2008 г., №3.1. Нормативные показатели публикационной активности научных сотрудников ПИБР ДНЦ РАН.

№4. Положение о видах, порядке и условиях применения рейтинговых стимулирующих надбавок научным работникам Прикаспийского института биологических ресурсов ДНЦ РАН от 27 января 2012 г.