

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
комитета первичной организации
Профсоюза работников сельского
хозяйства Российской Федерации



В.Н. Олховик

«6» апреля 2016 год



Положение

об оценке эффективности деятельности работников ФГБНУ ВНИИСБ при реализации условий эффективного контракта

1. Общие положения

1.1. Настоящее «Положение об оценке эффективности деятельности работников ФГБНУ ВНИИСБ при реализации условий эффективного контракта» (далее – Положение) разработано в федеральном государственном бюджетном научном учреждении «Всероссийский научно-исследовательский институт сельскохозяйственной биотехнологии» (далее – ФГБНУ ВНИИСБ, Институт) 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. 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;
- 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;
- Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
- Уставом федерального государственного бюджетного научного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт сельскохозяйственной биотехнологии»;
- Коллективным договором ФГБНУ «Всероссийский научно-исследовательский институт сельскохозяйственной биотехнологии»;
- Положением об оплате труда работников ФГБНУ «Всероссийский научно-исследовательский институт сельскохозяйственной биотехнологии» и Положением об оценке эффективности деятельности

работников ФГБНУ ВНИИСБ при реализации условий эффективного контракта.

1.2. Настоящее Положение определяет критерии и порядок проведения процедуры оценки эффективности деятельности работников федерального государственного бюджетного научного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт сельскохозяйственной биотехнологии» (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 самообразования, учет персонального вклада каждого Работника в повышение показателей Института;

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

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. Показатели эффективности деятельности выражаются в баллах для каждой категории или группы должностей Работников.

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 соответствующей категории или группы должностей;

1.5.5. Нормативное значение оценки эффективности – минимально допустимое количество баллов, дающее право на назначение стимулирующей выплаты на основании оценки эффективности деятельности Работника; определяется по каждой категории или группе 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 по каждой категории или группе должностей Работников, установленных п.1.6 настоящего Положения.

1.6. Настоящее Положение определяет следующие группы Показателей для проведения оценки эффективности деятельности в отношении категорий или групп должностей Работников:

1.6.1. Показатели эффективности деятельности научных сотрудников (НС) – заведующий лабораторией, профессор, главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник; перечень показателей приведен в Приложении № 3;

1.7. По мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда Работников ФГБНУ ВНИИСБ перечень групп Показателей, установленный пунктом 1.6, может расширяться.

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 ФГБНУ ВНИИСБ или на условиях внутреннего совместительства.

2.2. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается при поступлении на работу в ФГБНУ ВНИИСБ 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 №2 к настоящему Положению.

2.3. Дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора (Приложение № 3) 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 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 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 сотрудником нормативного значения оценки эффективности деятельности дает ему право на назначение ежемесячной стимулирующей выплаты на срок и в размере, регламентированном настоящим Положением и приказами директора. Сотрудникам, 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.

3.3.2. Ответственность за достоверность сведений о результатах и качестве деятельности работников возлагается на руководителей соответствующих административных структурных подразделений Института в соответствии с курируемым направлением деятельности.

3.3.3. Общий контроль сбора и первичной обработки сведений возлагается на комиссию по оценке эффективности деятельности Работников Института (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 Работника.

3.4.1. Для рассмотрения вопросов по результатам оценки эффективности деятельности Работников приказом директора Института создается комиссия по оценке эффективности деятельности 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, в случае необходимости принимает решения по изменению оценки эффективности деятельности Работника.

3.4.2. Сроки окончательной обработки представленных сведений от подразделений института определены с 20 ноября по 01 декабря календарного года включительно.

3.4.3. Сроки собственно процедуры расчета оценок эффективности деятельности Работников определены с 01 декабря по 10 декабря календарного года включительно

3.4.4. Сроки подведения итогов расчета оценок эффективности деятельности Работников определены с 10 декабря по 15 декабря включительно.

3.4.5. Итоги оценки эффективности деятельности научных сотрудников подлежат рассмотрению на заседаниях лабораторий в срок с 10 ноября по 15 ноября включительно; итоги оценки эффективности деятельности заведующих лабораториями подлежат рассмотрению на заседании ученого совета института в срок с 15 ноября по 01 декабря включительно;

3.4.6. Оценка в баллах по каждому показателю выставляется в соответствии с критериальными значениями шкалы или пороговому значению показателя. Оценка эффективности деятельности Работника определяется как сумма баллов по всем показателям. В случае если эффективность деятельности Работника одновременно оценивается по двум или более группам показателей (НС и заведующих лабораториями), то оценки эффективности деятельности Работника выставляются отдельно по каждой группе.

3.4.7. Оценки по каждому показателю и общая оценка эффективности рассчитываются комиссией и доступны для ознакомления как Работнику, так и его руководителю.

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 для каждой категории или группы должностей работников, указанных в п. 1.6 настоящего Положения. Проведение указанного расчета возлагается на комиссию по введению системы эффективных контрактов.

3.5.2. Директор ФГБНУ ВНИИСБ совместно с комиссией и по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации работников, исходя из финансовых возможностей Института, определяет общий размер фонда стимулирующих выплат и составляющие его фонды

стимулирующих выплат по категориям и группам должностей, указанных в п. 1.6. настоящего Положения в срок до 30 декабря каждого текущего года.

3.5.3. Директор ФГБНУ ВНИИСБ в срок до 30 декабря каждого текущего года издает приказ, устанавливающий по каждой из категорий и групп должностей, указанных в п. 1.6 настоящего Положения:

- нормативное значение оценки эффективности – минимально допустимое количество баллов, дающее право на назначение стимулирующей выплаты на основании оценки эффективности деятельности Работника;
- стоимость одного балла, выраженную в рублях.

3.5.4. Стоимость одного балла, указанная в подпункте втором п. 3.5.3. рассчитывается как отношение планового фонда оплаты труда, предназначенного для осуществления стимулирующих выплат категории или группе должностей, к общей сумме баллов, набранных по итогам общей оценки эффективности деятельности соответствующей категорией или группой должностей Работников за вычетом нормативного значения оценки эффективности из оценки каждого Работника.

3.5.5. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты рассчитывается как произведение оценки эффективности деятельности Работника на стоимость одного балла по соответствующей категории или группе должностей, деленное на 12 – количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка.

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 комиссией.

3.5.7. 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 годового размера надбавки не производится.

3.5.8. Иные условия оплаты труда (в том числе доплаты, надбавки, стимулирующие и компенсационные выплаты) регулируются Положением об оплате труда работников ФГБНУ ВНИИСБ.

4. Заключительные положения

4.1. Стимулирующие выплаты работникам по результатам оценки эффективности их деятельности в рамках эффективного контракта назначается на один календарный год, следующий за отчетным.

4.2. Размер и срок назначения стимулирующей выплаты могут быть сокращены или отменены приказом директора при недостатке средств на эти

цели или по иным причинам, делающим выплаты невозможными (нецелесообразными).

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

4.4. Переход к системе материального стимулирования Работников по результатам оценки эффективности деятельности в рамках эффективного контракта осуществляется последовательно в течение 2016-2017 гг. 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.

4.5. В течение переходного периода некоторые положения настоящего Положения могут быть изменены (приостановлены) приказами директора, в том числе, по техническим причинам невозможности их исполнения.

4.6. Настоящее Положение утверждается Ученым Советом ФГБНУ ВНИИСБ по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации работников Института. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение производится в порядке, определенном для утверждения Положения.

Утверждено с приложениями №1,2,3 Ученым советом института
06 апреля 2016 года, протокол № 2

Председатель Ученого совета  П.Н. Харченко

Приложение N 1 к Положению
об оценке эффективности деятельности работников ФГБНУ ВНИИСБ
при реализации условий эффективного контракта

Примерная форма
трудового договора с работником государственного
(муниципального) учреждения

г. Москва

« » 20 г.

Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Всероссийский научно-исследовательский институт сельскохозяйственной биотехнологии»,
именуемый в дальнейшем **Институт**, в лице временно исполняющего обязанности
директора **Карлова Геннадия Ильича**, действующего на основании
Устава, именуемого в дальнейшем **«Работодатель»**, с одной стороны, и

(Ф.И.О. работника полностью)

именуемый в дальнейшем **«Работник»**, с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

I. Общие положения

1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет
работнику работу по _____
(наименование _____ должности, _____ профессии
или _____,
специальности с указанием квалификации)
а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с
условиями настоящего трудового договора:

(указать конкретные виды работ, которые работник должен выполнять по
трудовому договору)

2. Работник принимается на работу:

(полное наименование филиала, представительства, иного обособленного
структурного подразделения работодателя, если работник принимается на
работу в конкретные филиал, представительство или иное обособленное
структурное подразделение работодателя с указанием его местонахождения)

3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении
работодателя _____
(наименование необособленного отделения, отдела, участка,
лаборатории, цеха и пр.)

4. Работа у работодателя является для работника: _____
(основной, по совместительству)

5. Настоящий трудовой договор заключается на: _____

(неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на

время выполнения определенной работы с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со [статьей 59](#) Трудового кодекса Российской Федерации)

6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с " __ " _____ 20__ г.

7. Дата начала работы " __ " _____ 20__ г.

8. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью _____ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

II. Права и обязанности работника

9. Работник имеет право на:

- а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
- г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

10. Работник обязан:

- а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него [пунктом 1](#) настоящего трудового договора;
- б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) соблюдать трудовую дисциплину;
- г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;
- д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящегося у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

III. Права и обязанности работодателя

11. Работодатель имеет право:

- а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;
- б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, иными федеральными законами;
- г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
- д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

12. Работодатель обязан:

- а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
- б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;

д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

IV. Оплата труда

13. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

а) должностной оклад _____ рублей в месяц;

б) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты

в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера с _____ по _____

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты

14. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

15. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

V. Рабочее время и время отдыха

16. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку) _____

(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

17. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка либо

настоящим трудовым договором.

18. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы (указать) _____.

19. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней.

20. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ в связи _____.

(указать основание установления дополнительного отпуска)

21. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором

22. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

23. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в порядке, которые установлены _____.

(вид страхования, наименование локального нормативного акта)

24. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации

VII. Иные условия трудового договора

25. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

26. Иные условия трудового договора _____.

VIII. Ответственность сторон трудового договора

27. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

28. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации.

IX. Изменение и прекращение трудового договора

29. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации.

30. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца ([статья 74](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения ([статья 180](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

31. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации и иными федеральными законами.

Х. Заключительные положения

32. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

33. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

34. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

РАБОТОДАТЕЛЬ:

РАБОТНИК:

ВРИО директора Г.И. Карлов

«____» _____ 20____ г.

ИНН7713095583

Адрес: 127550, Москва,
Тимирязевская ул., д. 42

Адрес места жительства

Паспорт РФ: (иной документ, удостоверяющий
Личность) серия _____ № _____

Выдан _____

«____» _____ 20____ г.

(подпись)

Работник получил один экземпляр настоящего
трудового договора

(дата и подпись работника)

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № _____

К ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ № _____ от « _____ » _____ 20 ____ г.

г.Москва

« _____ » _____ 20 ____ г.

Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Всероссийский научно-исследовательский институт сельскохозяйственной биотехнологии» в лице врио директора Геннадия Ильича Карлова, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель» с одной стороны, и _____

(ФИО работника)

Именуемый(ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили дополнительное соглашение к трудовому договору от « _____ » _____ 20 ____ г. № _____, о нижеследующем:

1. Исключить пункты _____ трудового договора
2. Дополнить трудовой договор пунктами следующего содержания:

3. Раздел (абзац, пункты) _____ трудового договора изложить в следующей редакции:

«За выполнение трудовой функции Работнику устанавливаются:

-оклад в размере _____ рублей в месяц

-название выплаты компенсационного характера _____

в размере _____ за работу

4. Изменения в трудовой договор, определенный настоящим дополнительным соглашением, вступают в силу с « _____ » _____ 20 ____ г.

5. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового договора от № _____. « _____ » _____ 20 ____ г., составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у работодателя в личном деле Работника, второй – у Работника.

РАБОТОДАТЕЛЬ:

ФГБНУ ВНИИСБ

Адрес: 127550, Москва,
Тимирязевская ул., д. 42
ИНН 7713095583

Врио директора Г.И. Карлов

« _____ » _____ 20 ____ г.
М.П.

РАБОТНИК:

Паспорт РФ: серия _____ № _____
выдан _____

« _____ » _____ 20 ____ г.

ИНН _____
Номер страхового свид.госпенстрахования _____

(подпись)

Приложение 3.к Положению
*об оценке эффективности деятельности работников ФГБНУ ВНИИСБ
при реализации условий эффективного контракта*

Методика расчета рейтинговых стимулирующих надбавок для оценки
результативности труда научных сотрудников и руководителей подразделений

1. Общие положения

1.1. Настоящая Методика разработана в соответствии с законодательством Российской Федерации и на основании [пункта 15](#) приложения N 2 к Программе 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 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, N 49, ст. 6909)

2. Показатели результативности работы научного работника

2.1. Индивидуальный показатель результативности научной деятельности учитывается при расчете рейтинга для установления стимулирующих надбавок.

2.2. Индивидуальный показатель результативности научной деятельности научных работников является величиной, зависящей от суммы баллов, определяемой в соответствии с нижеприведенной методикой.

2.3. Методика определения индивидуальных показателей результативности научной деятельности научных работников (ПРНД).

2.3.1. Индивидуальный ПРНД является суммой баллов, определяемых за предыдущие два года на основании учета объема и качества основной научной продукции (статей в рецензируемых журналах, монографий, учебников, патентов, изданий, имеющих ISBN и статей в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных), участия в работе конференций, защит диссертаций, научного руководства диссертантами и дипломниками. Правила расчета индивидуального ПРНД по каждому из перечисленных показателей указаны в Главе 3 настоящего Положения.

2.3.2. В расчет принимаются показатели ПРНД, которые получены научными работниками при работе в Институте. ПРНД научных работников сторонних организаций, работающих по совместительству в Институте, в расчет принимаются результаты, которые получены при работе в организации - источнике выплат и официально к ней отнесены (наличие наименования организации и номер гранта или госконтракта как места выполнения работы в публикациях, материалах конференций и иных результатах научной деятельности, учитываемых при расчете индивидуального ПРНД. Для работников, поступивших на работу в организацию не ранее, чем за два года до года выплаты надбавок стимулирующего характера, при расчете индивидуального ПРНД учитываются их результаты, полученные по предыдущему месту работы.

2.3.3. С целью закрепления работающих в Институте молодых исследователей их индивидуальные ПРНД рассчитываются по общим правилам, но величина рейтинговой стимулирующей надбавки умножается на повышающий коэффициент 2, который применяется для выпускников ВУЗов в первые два года после защиты диплома, для аспирантов (если работник был аспирантом не менее 4 календарных месяцев в рассматриваемом году). Для работников, защитивших кандидатскую диссертацию в возрасте до 30 лет, устанавливается повышающий коэффициент 2 в год защиты диссертации, а затем коэффициент 1,5 в течение последующих двух лет. Для работников, защитивших докторскую диссертацию в возрасте до 40 лет, устанавливается повышающий коэффициент 2 в год защиты диссертации.

2.3.4. Перечень показателей научной деятельности научных работников и система их оценки может быть изменена или дополнена по решению Ученого совета Института, а также с учетом рекомендаций вышестоящих организаций.

3.Правила расчета индивидуального ПРНД научных работников

3.1. Публикации в рецензируемых периодических изданиях. Начисление баллов за публикации в рецензируемых журналах производится на основании международных импакт-факторов журналов. За публикацию статьи в журнале, входящем в базы «Web of Science» или «Scopus» устанавливается балл, равный импакт-фактору журнала, умноженному на 45. Для статей, индексируемых в РИНЦ-х20. За статьи и другие научные публикации в изданиях, имеющих ISBN и индексируемых в наукометрических базах данных - +4. Для материалов, написанных в соавторстве, балл за публикацию делится на количество авторов публикации; доли, меньшие 10 %, округляются до 10%. Первый и последний авторы имеют повышающий коэффициент $\times 2,0$. За публикацию в журнале без импакт-фактора или меньше 0,2 - начисляется - +6 баллов.

3.2. Начисление баллов за монографии, изданные в научных издательствах и имеющих шифр ISBN, и за учебники, имеющие гриф Минобрнауки России (рекомендованные учебно-методическими объединениями). За монографии и учебники устанавливается балл, равный объему монографии в печатных листах, умноженному на 30. При наличии соавторов балл делится на общее количество авторов. Не учитываются стереотипные переиздания, балл за переработанные переиздания устанавливается пропорционально объему нового материала. Включение конкретных монографий и учебников в расчет индивидуальных ПРНД принимается **специальным решением ученого совета.**

3.3. Начисление баллов за участие в конференциях. За устный доклад на зарубежной конференции устанавливается балл 10 (для непосредственного докладчика дополнительно +5), на российской конференции – балл 6 (для непосредственного докладчика дополнительно +3), за стендовый на зарубежной конференции – 5 баллов, на российской – 3 балла, заочное участие – 2 балла. При наличии соавторов балл за доклад делится на количество авторов доклада; доли, меньшие 10 %, округляются до 10 %. Включение конкретных конференций в расчет индивидуальных ПРНД принимается **специальным решением Ученого совета.** Конференции молодых ученых включаются в расчет ПРНД только для молодых исследователей (до 35 лет).

3.4. Начисление баллов за патенты. За патент, являющийся результатом выполнения бюджетных НИР (наличие наименования Института в списке заявителей или патентообладателей), устанавливается балл 40. Для патентов, полученных с соавторами, балл делится на общее число авторов.

3.5. Начисление баллов за руководство соискателями ученой степени и дипломниками. За руководство соискателем ученой степени (сотрудником института), защитившим кандидатскую диссертацию, устанавливается балл 50, получаемый научным руководителем. За руководство дипломником устанавливается балл 10, получаемый научным руководителем. При совместном руководстве дипломниками или соискателями ученой степени балл за руководство делится на число соруководителей.

3.6. При подсчете ПРНД проводится округление суммарной величины индивидуального балла научного работника до целого значения по правилам принятым в математике.