

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет)»
	Положение об эффективном контракте научных сотрудников

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ЭФФЕКТИВНОМ КОНТРАКТЕ
НАУЧНЫХ СОТРУДНИКОВ
 федерального государственного бюджетного
 образовательного учреждения
 высшего образования
 «Московский авиационный институт
 (национальный исследовательский университет)»

	Должность	Фамилия	Подпись
Разработал	Начальник управления УИСК	Шемяков А.О.	
Проверил	Начальник юр. отдела УКПДО	Васильев М.В.	
Согласовал	Проректор научной работе	Равикович Ю.А.	
	Проректор по экономике и финансам	Горелов Б.А.	
	Начальник управления УКПДО	Сорокин А.Е.	

СОКРАЩЕНИЯ

Перечень показателей эффективности деятельности МАИ	Перечень показателей эффективности, сформированный из числа показателей мониторинга эффективности организаций высшего образования, показатели программы развития МАИ как национального исследовательского университета, аккредитационные показатели, показатели национальных и международных рейтингов вузов
Научные сотрудники	Работники замещающие должности: младший научный сотрудник, научный сотрудник, старший научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, главный научный сотрудник
Эффективный контракт	Трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его трудовые обязанности, условия оплаты труда (в том числе, размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада)), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг. При этом эффективный контракт не является новой правовой формой трудового договора

1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников из числа научных сотрудников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет)» (далее – МАИ), создания условий для дифференциации вознаграждения работников, выполняющих работы различной сложности, стимулирования работников к достижению конкретных показателей эффективности и количества выполненных работ.

1.2. Основными задачами настоящего Положения являются:

- формирование системы материальных стимулов для научных сотрудников, повышение их заинтересованности в качестве и результативности своего труда;
- повышение результативности и качества работы выполняемой научными сотрудниками, создание условий для профессионального роста;
- систематическое проведение объективной оценки эффективности профессиональной деятельности научных сотрудников;
- улучшение показателей эффективности деятельности МАИ и учет вклада в это каждого работника.

1.3. Настоящее Положение определяет:

- показатели и критерии оценки эффективности деятельности научных сотрудников;
- порядок формирования показателей и оценки эффективности деятельности научных сотрудников;
- порядок осуществления стимулирующих выплат на основании результатов работы в условиях эффективного контракта.

1.4. Настоящее Положение разработано на основании следующих документов:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 30.04.2014 г. № 722-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»;
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;

- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 г. № 295;

- Постановление Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда сотрудников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда сотрудников федеральных государственных учреждений»;

- Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 — 2018 годы, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р (далее — Программа);

- Приказ Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с сотрудником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» (далее — Рекомендации);

- Письмо Минобрнауки России от 12 сентября 2013 года № НТ-883/17 «О реализации части 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.5. Иные условия оплаты труда, не отраженные в настоящем Положении (в том числе доплаты, надбавки, компенсационные и стимулирующие выплаты), регулируются Положением об оплате труда работников МАИ и иными локально-нормативными актами.

1.6. Переход научных сотрудников на систему эффективного контракта и определение сторонами условий трудового договора осуществляется по соглашению сторон в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

1.7. В период перехода к системе стимулирования научных сотрудников в рамках эффективного контракта, по мере совершенствования системы оценки эффективности, разработки новых показателей и критериев ее оценки могут вноситься изменения в локальные нормативные акты МАИ,

трудовые договоры с научными сотрудниками, а также в настоящее Положение.

2. СТРУКТУРА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НАУЧНЫХ СОТРУДНИКОВ

2.1. В системе эффективного контракта фонд оплаты труда научных сотрудников формируется из следующих частей (рис. 1):

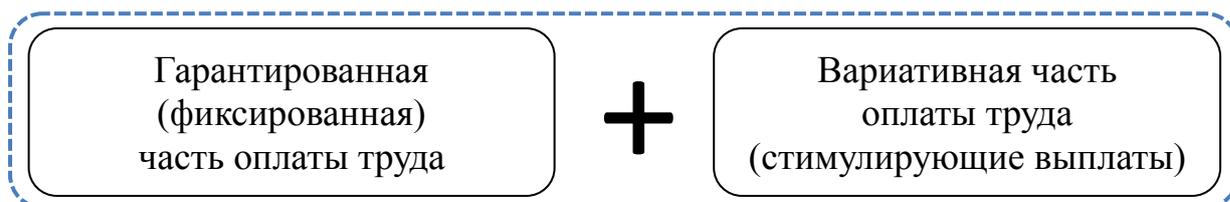


Рис. 1.

2.1.1. **Гарантированная (фиксированная) часть** оплаты труда научных сотрудников представляет собой должностной оклад, устанавливаемый в соответствии со штатным расписанием и Положением об оплате труда сотрудников МАИ. Должностной оклад сотруднику выплачивается за выполнение им своих должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией.

2.1.2. **Вариативная часть** оплаты труда научных сотрудников состоит из регулярных стимулирующих выплат за выполнение индивидуального задания, для заведующих кафедрами, деканов факультетов, директоров институтов на правах факультетов/филиалов и руководителей научных подразделений университетского подчинения – за организацию выполнения планового задания подразделения, и единовременных стимулирующих выплат, рассчитанных на основании балльно-рейтинговой системы оценки работы научных сотрудников за определенный период.

2.2. Структура заработной платы научных сотрудников в системе эффективного контракта выглядит так, как показано на рис. 2.



Рис. 2.

3. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАУЧНЫХ СОТРУДНИКОВ

3.1. На основании перечня показателей эффективности деятельности МАИ формируются перечень показателей, включенных в индивидуальное задание (приложение 1) и перечень показателей балльно-рейтинговой системы оценки эффективности профессиональной деятельности научных сотрудников (приложение 2).

3.2. В начале учетного периода Управление инноваций, стратегии и коммуникаций формирует утверждаемые ректором плановые задания МАИ по каждому показателю на учетный период в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности МАИ.

3.3. Проректор по научной работе на основании утвержденных плановых заданий МАИ формируют на учетный период **плановые задания факультетов**, институтов на правах факультетов/филиалов и научных подразделений университетского подчинения по соответствующим показателям.

3.4. На основании полученных плановых заданий факультетам, институтам на правах факультета/филиалам, деканы факультетов (директоры институтов на правах факультетов/филиалов) формируют **плановые задания** на учетный период для каждой кафедры и научного подразделения факультетского подчинения (приложение 5).

3.5. Заведующий кафедрой и руководитель научного подразделения университетского или факультетского подчинения, исходя из полученного планового задания кафедры, научного подразделения университетского или факультетского подчинения формирует для научных сотрудников **индивидуальные задания**, успешное выполнение которых обеспечивает выполнение планового задания кафедры, научного подразделения университетского или факультетского подчинения в целом.

3.6. При формировании индивидуальных заданий для научных сотрудников, заведующий кафедрой, руководитель научного подразделения университетского или факультетского подчинения распределяет объем выполнения показателей планового задания кафедры научного подразделения университетского или факультетского подчинения между научными сотрудниками возглавляемого им структурного подразделения с учетом уровня квалификации. При распределении показателей допускается групповое выполнение показателя/показателей (при участии двух и более научных сотрудников).

3.7. Для научных сотрудников, работающих в МАИ на условиях неполного рабочего времени (т.е. не на полную ставку), а также на условиях внутреннего и внешнего совместительства, индивидуальные плановые задания устанавливаются пропорционально доле ставки.

3.8. Индивидуальное задание научному сотруднику научного подразделения подчинения кафедры формируется заведующим кафедрой на соответствующий период и оформляется по форме, указанной в приложении 3.

3.9. Свод индивидуальных заданий научных сотрудников научных подразделений подчинения кафедры и факультетского подчинения, входящих в структуру факультета, института на правах факультета/филиала, обеспечивающих интегральное выполнение планового задания факультета, института на правах факультета/филиала, утверждается деканом факультета, директором института на правах факультета/филиала.

3.10. Общий свод плановых заданий подразделений, обеспечивающих интегральное выполнение плановых заданий по МАИ по каждому показателю, утверждается проректором по научной работе в соответствии с формой, установленной в приложении 4.

3.11. Единовременная стимулирующая выплата, рассчитанная на основании балльно-рейтинговой системы оценки работы научных сотрудников, определяется количеством набранных научным сотрудником (в том числе руководители научных подразделений) баллов в соответствии с перечнем показателей балльно-рейтинговой системы оценки эффективности профессиональной деятельности научных сотрудников (приложение 2), весовыми коэффициентами оценки результативности работы (баллы) и стоимостью одного балла.

3.12. Распределение показателей эффективности деятельности МАИ осуществляется по схеме, приведенной на рис. 3.

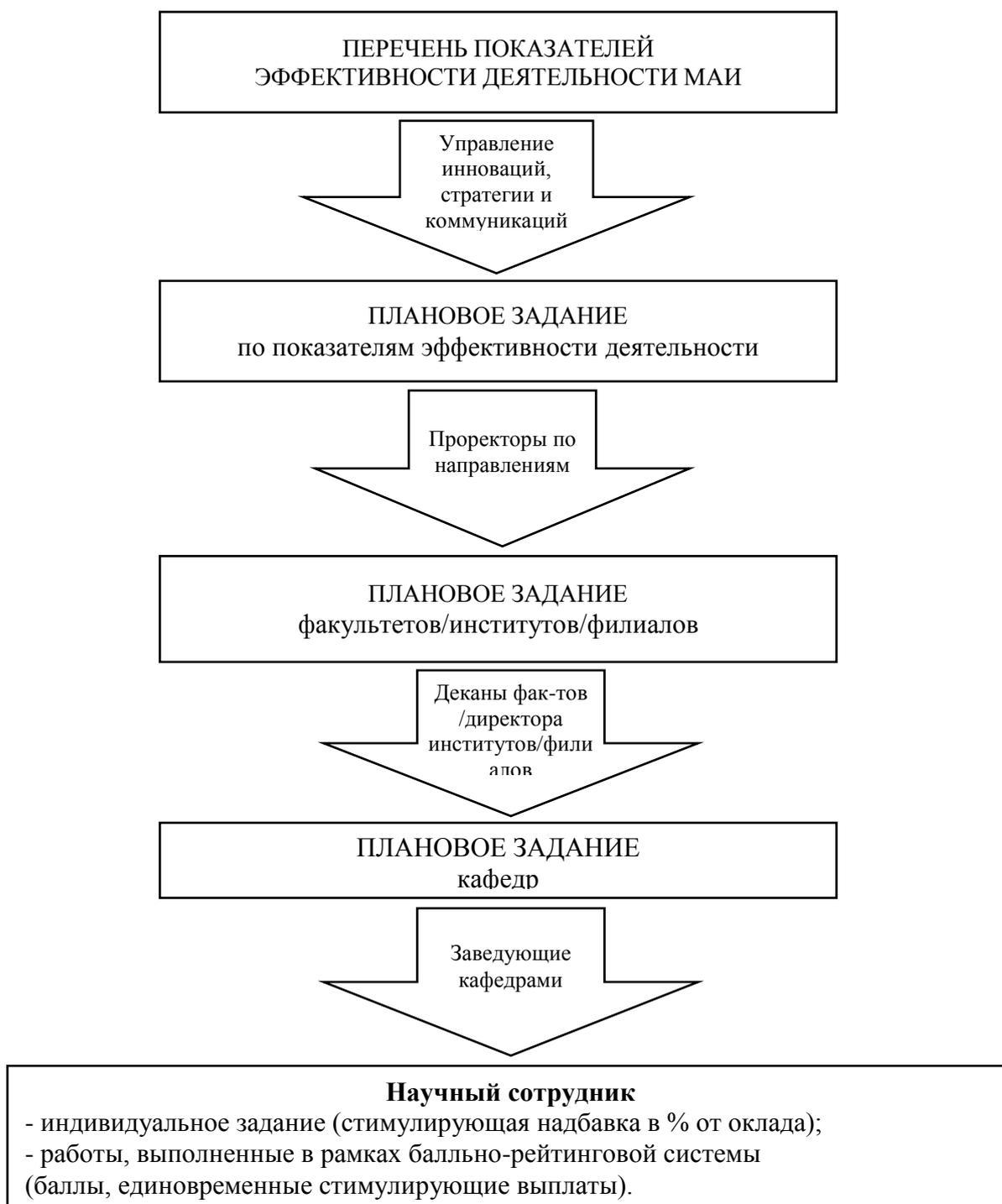


Рис. 3.

4. МЕТОДИКА РАСЧЕТА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ НАУЧНЫМ СОТРУДНИКАМ

4.1. Учет и оценка выполнения каждым научным сотрудником показателей эффективности, вошедших в плановое/индивидуальное задание и показателей, включенных в балльно-рейтинговую системы оценки работы научных сотрудников за определенный период, осуществляется отдельно.

4.2. Выполнение индивидуального задания/планового задания подразделения обеспечивает установление стимулирующей надбавки в % от оклада в очередном учетном периоде. При невыполнении индивидуального задания/планового задания подразделения регулярная стимулирующая надбавка в % от оклада работнику не устанавливается.

4.3. Для заведующего кафедрой и декана факультета (директора института на правах факультета/филиала, руководителя научного подразделения университетского подчинения) критерием оценки эффективности и установления соответствующей стимулирующей надбавки в % от оклада является выполнение планового задания возглавляемого им подразделения.

4.4. По итогам оценки эффективности деятельности научных сотрудников за учетный период в части выполнения/невыполнения индивидуального задания для научных сотрудников и планового задания для заведующего кафедрой, декана факультета (директорат института на правах факультета/филиала, руководителя научного подразделения университетского подчинения), в случае выполнения работником индивидуального задания/планового задания ему устанавливается стимулирующая надбавка в % от оклада на очередной учетный период. Размер данной надбавки утверждается локальным нормативным актом.

4.5. В случае выполнения работником работ из перечня показателей балльно-рейтинговой системы оценки эффективности профессиональной деятельности научных сотрудников процедура оценки эффективности предусматривает:

- начисление определенного количества баллов за каждый из выполненных показателей (приложение 2);
- подсчет общего количества баллов, набранных в учетном периоде всеми научными сотрудниками (итоговый балл).

4.6. Размер стимулирующих выплат зависит от количества набранных баллов.

4.7. Размер единовременной стимулирующей выплаты каждому научному сотруднику по итогам балльно-рейтинговой системы оценки эффективности его деятельности рассчитывается как произведение количества набранных научным сотрудником баллов на стоимость одного балла.

4.8. Стоимость одного балла определяется как отношение фонда оплаты труда, запланированного на стимулирующие выплаты по итогам балльно-рейтинговой системы оценки эффективности деятельности научных

сотрудников, к общей сумме баллов, набранных всеми научными сотрудниками.

4.9. Стоимость одного балла рассчитывается Управлением экономики и финансов и утверждается приказом по МАИ на соответствующий период.

4.10. Расчет размеров стимулирующих выплат научным сотрудникам по итогам балльно-рейтинговой системы оценки эффективности их деятельности и подготовку проекта приказа об установлении стимулирующих выплат производит Управление экономики и финансов.

4.11. Если на момент осуществления расчета стоимости одного балла трудовые отношения с научным сотрудником прекращены, набранные им баллы не учитываются в расчете и выплаты ему не назначаются.

4.12. Порядок представления научными сотрудниками сведений (формы, сроки и иное) о выполнении показателей эффективности и проверки сведений утверждается локальным нормативным актом.

4.13. Размеры и сроки назначения стимулирующих выплат могут быть сокращены или отменены приказом по МАИ по согласованию с первичной профсоюзной организацией при недостатке средств на эти цели или по иным причинам, делающими выплаты невозможными (нецелесообразными).

Приложение 1
к Положению об эффективном контракте
научных сотрудников

Перечень показателей, включенных в индивидуальное задание*

№	Научно-исследовательская деятельность	Подтверждающие документы	Нормативное значение	Ответственные за сбор и подтверждение данных	Период предоставления отчетности
1.	Публикация статьи в издании, индексируемом в базах данных Web of Science**				Учебный год
2.	Публикация статьи в издании, индексируемом в базах данных Scopus**				
3.	Публикация статьи в журналах, включенных в перечень ВАК**				
4.	Издание научной монографии (в РФ / за рубежом) объемом не менее 10 печатных листов при наличии шифра ISBN и тиражом более 500 экз.				

№	Повышение кадрового потенциала	Подтверждающие документы	Нормативное значение	Ответственные за сбор и подтверждение данных	Период предоставления отчетности
5.	Защита докторантом диссертации в установленные сроки, оставшегося на работу в МАИ на 0,7 или более совокупной ставки, научное консультирование которого осуществлял штатный работник				Учебный год
6.	Защита аспирантом очной формы обучения диссертации в установленные сроки, оставшегося на работу в МАИ на 0,7 или более совокупной ставки, научное руководство которого осуществлял штатный работник				

7.	Защита докторантом диссертации в установленные сроки, не оставшегося на работу в МАИ или оставшегося на работу в МАИ менее чем на 0,7 совокупной ставки, научное консультирование которого осуществлял штатный работник			
8.	Защита аспирантом очной формы обучения диссертации в установленные сроки, не оставшегося на работу в МАИ или оставшегося на работу в МАИ менее чем на 0,7 совокупной ставки, научное руководство которого осуществлял штатный работник			
9.	Защита аспирантом заочной формы обучения диссертации в установленные сроки, научное руководство которого осуществлял штатный работник			

*) – весовые показатели критериев утверждаются ежегодно отдельным приказом

***) - значение показателя определяется с учетом соотношения $1/N$, где N – количество авторов.

Приложение 2
к Положению об эффективном контракте
научных сотрудников

**Перечень показателей балльно-рейтинговой системы
оценки эффективности профессиональной деятельности научных сотрудников***

№	Научно-исследовательская деятельность	Подтверждающие документы	Баллы	Ответственные за сбор и подтверждение данных	Период предоставления отчетности
1.	Публикация статьи в издании, индексируемом в базах данных Web of Science (сверх установленного индивидуального задания)				Учебный год
2.	Публикация статьи в издании, индексируемом в базах данных Scopus (сверх установленного индивидуального задания)				
3.	Публикация статьи в журналах, включенных в перечень ВАК (сверх установленного индивидуального задания)				
4.	Публикация статьи в издании, индексируемом в базах данных Web of Science в соавторстве с учёными, имеющими индекс Хирша не менее 15				
5.	Публикация статьи в издании, индексируемом в базах данных Scopus в соавторстве с научно-педагогическими работниками, имеющими индекс Хирша не менее 15				
6.	Публикация статьи в издании с импакт-фактором Web of Science свыше 2,0				
7.	Публикация статьи в издании с Source Normalized Impact per Paper Scopus свыше 30				
8.	Публикация в материалах международных конференций				

9.	Цитирование публикаций сотрудников МАИ в изданиях, индексируемом в базах данных Web of Science				
10.	Цитирование публикаций сотрудников МАИ в изданиях, индексируемом в базах данных Scopus				
11.	Создание правоспособного потенциально коммерциализируемого результата интеллектуальной деятельности, правообладателем (одним из правообладателей) которого является МАИ.				
12.	Статьи, интервью и экспертные комментарии в СМИ различного уровня				
13.	Издание научно-популярной литературы, направленной на популяризацию научных достижений в области знаний по направлению деятельности МАИ				
14.	Представление экспоната на выставку				
15.	Участие в научно-технических выставках, отмеченное грамотами или другими наградами				
16.	Организация и проведение олимпиад, семинаров, конференций, конкурсов, культурно-массовых и спортивных мероприятий				

№	Повышение кадрового потенциала	Подтверждающие документы	Баллы	Ответственные за сбор и подтверждение данных	Период предоставления отчетности
17.	Защита диссертации и получение ученой степени доктора наук штатным работником, работающим в МАИ не менее, чем на 0,5 совокупной ставки.				Учебный год
18.	Защита диссертации и получение ученой степени кандидата наук штатным работником, работающим в МАИ не менее, чем на 0,5 совокупной ставки.				

19.	Получение PhD штатным работником, работающим в МАИ не менее, чем на 0,5 совокупной ставки.				
20.	Получение ученого звания профессора				
21.	Получение ученого звания доцента				
22.	Получение международного сертификата или сертификата государственного учреждения повышения квалификации (прохождению стажировки) по профилю работы по инициативе работника (шт.)				
23.	Изменение ученого статуса работника. Избрание: – Академиком РАН; – Член-корреспондентом РАН; – Почетным членом зарубежных образовательных, научных и экспертных сообществ и академий.				

№	Дополнительная работа со студентами	Подтверждающие документы	Нормативное значение	Ответственные за сбор и подтверждение данных	Период предоставления отчетности
24.	Руководство научно-исследовательской работой студента, признанного победителем (призером) международного конкурса, международной олимпиады.				Семестр
25.	Руководство научно-исследовательской работой студента, признанного победителем (призером) всероссийского конкурса, всероссийской олимпиады, организатором которых является МАИ				
26.	Руководство научно-исследовательской работой студента, признанного победителем (призером) всероссийского конкурса, всероссийской олимпиады, организаторами которых являются сторонние организации				

*) – весовые показатели критериев утверждаются ежегодно отдельным приказом

