

ПРОЕКТ от 26.05.2017 г.

Приложение № \_\_\_\_\_  
к приказу № \_\_\_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2017 г.

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет)»
	Положение об эффективном контракте научных работников
	НИД-Р01009-СМК-ПОЛ-001

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ЭФФЕКТИВНОМ КОНТРАКТЕ  
НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ**

федерального государственного бюджетного  
образовательного учреждения  
высшего образования  
«Московский авиационный институт  
(национальный исследовательский университет)»

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

## СОКРАЩЕНИЯ

Перечень показателей эффективности деятельности МАИ	Перечень показателей эффективности, сформированный из числа показателей мониторинга эффективности организаций высшего образования, показателей программы развития МАИ как национального исследовательского университета, аккредитационных показателей, показателей национальных и международных рейтингов вузов
Научные работники	Работники, непосредственно осуществляющие научно-исследовательскую деятельность в университете, в том числе научные сотрудники, научно-технический и научно-вспомогательный персонал.
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 работников 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 качества выполняемых работ.

1.2. Основными задачами настоящего Положения являются:

– формирование системы материальных стимулов для научных работников, повышение их заинтересованности в качестве и результативности своего труда;

– повышение результативности и качества работы выполняемой научными работниками, создание условий для профессионального роста;

– систематическое проведение объективной оценки эффективности профессиональной деятельности научных работников;

– улучшение показателей эффективности деятельности МАИ и учет вклада в это каждого работника.

1.3. Настоящее Положение определяет:

– показатели и критерии оценки эффективности деятельности научных работников;

– порядок формирования показателей и оценки эффективности деятельности научных работников;

– 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 локальными нормативными актами.

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

1.7. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется на основании представления проректора по направлению и решения комиссии по организации работы, связанной с введением эффективного контракта, и оформляется приказом ректора.

1.8. В период перехода к системе стимулирования научных работников 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 работниками.

## 2. СТРУКТУРА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ

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

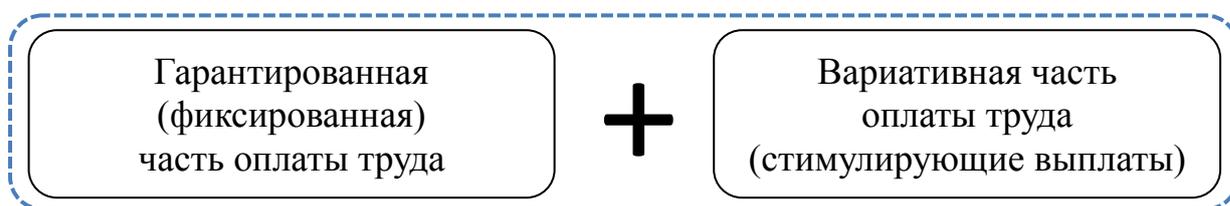


Рис. 1.

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

2.1.2. **Вариативная часть** оплаты труда научных работников состоит из единовременных стимулирующих выплат, рассчитанных на основании балльно-рейтинговой системы оценки работы научных работников за определенный период.

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

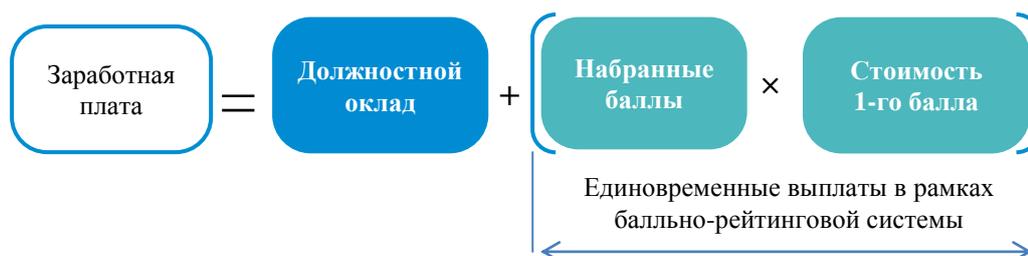


Рис 2.

### **3. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ**

3.1. На основании перечня показателей эффективности деятельности МАИ формируется базовый перечень показателей балльно-рейтинговой системы оценки эффективности профессиональной деятельности научных работников (приложение 1). Методика определения показателей утверждается отдельным локальным нормативным актом МАИ

3.2. На основании балльно-рейтинговой системы оценки работы, научным работникам производится единовременная стимулирующая выплата, расчет которой определяется количеством набранных научным работником (в том числе руководители научных подразделений) баллов в соответствии с перечнем показателей балльно-рейтинговой системы оценки эффективности профессиональной деятельности научных работников (приложение 1), весовыми коэффициентами оценки результативности работы (баллы) и стоимостью одного балла.

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

- начисление определенного количества баллов за каждый из выполненных показателей (приложение 1);

- подсчет общего количества баллов, набранных в отчетном периоде всеми научными работниками (итоговый балл).

3.4. Размер единовременной стимулирующей выплаты зависит от количества набранных баллов.

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

3.6. Стоимость одного балла определяется как отношение фонда оплаты труда, запланированного на стимулирующие выплаты по итогам балльно-рейтинговой системы оценки эффективности деятельности научных работников, к общей сумме баллов, набранных всеми научными работниками.

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

3.8. Допускается групповое выполнение показателя/показателей (при участии двух и более научных работников), при этом расчет значения показателя производится, исходя из соотношения  $1/N$ , где  $N$  – количество научных работников, принимавших участие в его/их выполнении.

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

3.10. Если на момент осуществления расчета стоимости одного балла трудовые отношения научного работника с МАИ прекращены, набранные им баллы не учитываются в расчете и выплаты ему не назначаются.

3.11. Порядок предоставления научными работниками сведений (формы, сроки и иное) о выполнении показателей эффективности и проверки сведений утверждается локальным нормативным актом МАИ.



**Базовый перечень показателей балльно-рейтинговой системы  
оценки эффективности профессиональной деятельности научных работников\***

Проректор, курирующий направление: проректор по научной работе.

№	Научно-исследовательская деятельность	Подтверждающие документы	Баллы	Ответственные за сбор и подтверждение данных	Отчетный период
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.	Цитирование публикаций работников МАИ в изданиях, индексируемом в базах данных Web of Science				
5.	Цитирование публикаций работников МАИ в изданиях, индексируемом в базах данных Scopus				
6.	Издание научной монографии (в РФ / за рубежом) объемом не менее 10 печатных листов при наличии шифра ISBN и не менее 500 экз.				
7.	Публикация материалов конференций, индексируемых в Web of Science и Scopus				
8.	Создание потенциально коммерциализируемого результата интеллектуальной деятельности, зарегистрированного в установленном порядке, правообладателем (одним из правообладателей) которого является МАИ.				

9.	Представление экспоната на выставку				
10.	Награды за участие в научно-технических выставках				

<b>№</b>	<b>Повышение кадрового потенциала</b>	<b>Подтверждающие документы</b>	<b>Баллы</b>	<b>Ответственные за сбор и подтверждение данных</b>	<b>Отчетный период</b>
11.	Защита аспирантом заочной формы обучения диссертации в установленные сроки, научное руководство которого осуществлял штатный работник				Учебный год
12.	Защита диссертации и получение ученой степени доктора наук штатным работником, работающим в МАИ не менее, чем на 0,5 совокупной ставки.				
13.	Защита диссертации и получение ученой степени кандидата наук штатным работником, работающим в МАИ не менее, чем на 0,5 совокупной ставки.				
14.	Получение PhD штатным работником, работающим в МАИ не менее, чем на 0,5 совокупной ставки.				
15.	Защита докторантом диссертации в установленные сроки, оформившего трудовые отношения или продолжающего работу в МАИ более чем на 0,5 ставки, научное консультирование которого осуществлял штатный работник				
16.	Защита аспирантом очной формы обучения диссертации в установленные сроки, оформившего трудовые отношения или продолжающего работу в МАИ более чем на 0,5 ставки, научное руководство которого осуществлял штатный работник				

17.	Защита докторантом диссертации в установленные сроки, не оформившего трудовые отношения с МАИ или оформившего трудовые отношения/ продолжающего работу в МАИ на 0,5 ставки и менее, научное консультирование которого осуществлял штатный работник				
18.	Защита аспирантом диссертации в установленные сроки, не оформившего трудовые отношения с МАИ или оформившего трудовые отношения/ продолжающего работу в МАИ на 0,5 ставки и менее, научное консультирование которого осуществлял штатный работник				

№	Дополнительная работа со студентами	Подтверждающие документы	Баллы	Ответственные за сбор и подтверждение данных	Отчетный период
19.	Руководство научно-исследовательской работой студента (группы студентов), признанного победителем (призером) международного конкурса, международной олимпиады.				Семестр
20.	Руководство научно-исследовательской работой студента, признанного победителем (призером) всероссийского конкурса, всероссийской олимпиады, организаторами которых являются сторонние организации				
21.	Руководство научно-исследовательской работой студента, признанного победителем (призером) всероссийского конкурса, всероссийской олимпиады, организатором которых является МАИ				

\*) – весовые коэффициенты показателей утверждаются ежегодно отдельным приказом.