



Федеральное государственное бюджетное учреждение науки  
**ИНСТИТУТ ОКЕАНОЛОГИИ им. П.П. ШИРШОВА**  
**РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК**  
**(ИО РАН)**

Мотивированное мнение выборного органа  
первичной профсоюзной организации учтено  
(протокол № 12 от «14» октября 2024 г.)

УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора  
от 16.10.2024 № 151П

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об эффективном контракте работников**  
**Федерального государственного бюджетного учреждения науки**  
**Института океанологии им. П.П. Ширшова Российской академии наук**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об эффективном контракте разработано в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (с учетом Постановления КС РФ от 15.06.2023 № 32-П), Приказа Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», Программы перехода на эффективный контракт в социальной сфере, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, Приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14 марта 2024 г. № 194 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки»», Положения об оплате труда Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института океанологии им. П.П. Ширшова Российской академии наук.

1.2. Основными задачами настоящего Положения являются:

- формирование системы материальных стимулов для работников, повышение их заинтересованности в качестве и результате своего труда;
- повышение эффективности и качества работы, результативности, создание условий для профессионального роста;
- систематическое проведение объективной оценки профессиональной деятельности работников;
- улучшение показателей эффективности деятельности Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института океанологии им. П.П. Ширшова Российской академии наук (далее – ИО РАН, Институт) и учет вклада в общие показатели Института каждого работника.

1.3. Положение разработано в целях совершенствования деятельности, стимулирования профессионального роста и повышения ответственности, развития инициативы и творческой активности, повышения качества и результата трудовой деятельности работников ИО РАН.

1.4. Порядок и условия оплаты труда работников определяются Положением об оплате труда ИО РАН, утвержденным приказом директора ИО РАН.

1.5. Настоящее Положение определяет условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам ИО РАН.

1.6. Порядок назначения выплат компенсационного характера определяется Положением об оплате труда.

1.7. Действие настоящего Положения распространяется на ИО РАН и его обособленные структурные подразделения (филиалы).

1.8. Настоящее Положение разработано с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

## **2. Структура оплаты труда работников**

2.1. Эффективный контракт - это 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 и качества оказываемых государственных услуг.

2.2. За выполнение должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС), характеристиками работ Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) или соответствующими положениями профессиональных стандартов, должностной инструкции, работнику устанавливается заработная плата, включающая в себя:

2.2.1. Должностной оклад - гарантированная (фиксированная) часть оплаты труда работников представляет собой должностной оклад, установленный в соответствии со штатным расписанием и Положением об оплате труда работников ИО РАН. Должностной оклад выплачивается работнику за выполнение им своих функциональных обязанностей по занимаемой должности. В должностные оклады работников включаются выплаты за ученые степени, по штатным должностям которых в соответствии с квалификационными требованиями ученые степени предусмотрены законодательством;

2.2.2. Выплаты компенсационного характера.

В эффективном контракте указывается наименование выплаты, фактор, обуславливающий получение выплаты, размер выплаты, в соответствии с Положением об оплате труда.

2.2.3. Выплаты стимулирующего характера.

В эффективном контракте указывается наименование выплаты, условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника, периодичность и размер выплаты.

В целях поощрения работников ИО РАН за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за качество выполняемых работ;
- в) премиальные выплаты по итогам работы.

2.3. Зарботная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

2.4. Размер оплаты труда, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, закрепленные в трудовом договоре, являются гарантированным уровнем оплаты труда работника и могут быть изменены только по письменному согласию сторон трудового договора.

2.5. Система оплаты труда, включающая размеры окладов (должностных окладов)

(далее - оклады), выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Фонд оплаты труда работников ИО РАН формируется за счет всех не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования, в том числе за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (далее - Финансовое обеспечение).

2.6. Выплата заработной платы работнику производится в порядке и сроки, предусмотренные Коллективным договором, трудовым договором и другими локальными нормативными актами ИО РАН (филиалов).

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются пропорционально занимаемой ставке и выплачиваются ежемесячно пропорционально фактически отработанному времени с учетом показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника (Приложение № 1) в пределах фонда оплаты труда.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются по решению директора ИО РАН (директора филиала) в пределах фонда на премиальные выплаты с учетом показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника (Приложение №2).

2.7. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектом Российской Федерации, коллективным договором и другими законодательными актами, содержащими нормы трудового права.

### **3. Основания и порядок установления стимулирующих выплат работникам**

3.1. Стимулирующие выплаты работникам ИО РАН устанавливаются в зависимости от достижения работником показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника, установленных настоящим Положением (Приложение № 1, 2).

3.2. Эффективность деятельности работников оценивается в баллах.

3.3. Оценка эффективности деятельности работника определяется как сумма баллов, набранных работником по всем показателям эффективности деятельности.

3.4. Показатели эффективности деятельности работников и критерии ее оценки устанавливаются на 1 месяц.

3.5. Достижение работником установленных показателей эффективности в отчетном периоде служит основанием для установления работнику стимулирующей надбавки в размере, соответствующем степени выполнения каждого показателя эффективности.

3.6. В случае осуществления трудовой функции по основной работе и на условиях внутреннего совместительства, показатели эффективности рассчитываются по каждому трудовому договору (эффективному контракту) отдельно, пропорционально занимаемой ставки.

### **4. Порядок и сроки установления стимулирующих выплаты по показателям эффективности деятельности**

4.1. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работ по показателям эффективности устанавливаются за календарный месяц, на основе сведений о выполнении показателей и критериев эффективности работника за текущий месяц, при условии наличия Финансового обеспечения.

4.2. Сбор сведений по показателям и критериям эффективности деятельности работников (далее - показатели) для установления стимулирующих выплат осуществляется комиссией, созданной приказом директора ИО РАН (директора филиала ИО РАН) (далее - комиссия). В число членов комиссии входит не менее 5 человек<sup>1</sup>, в том числе председатель и секретарь.

4.3. Ежемесячно, в срок до 20 числа<sup>2</sup> текущего месяца секретарю комиссии в форме оценочного листа (Приложение № 3) предоставляются данные на бумажном носителе о выполнении показателей и критериев эффективности деятельности каждого работника (далее – Сведения) для определения стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работ.

В случае принятия решения о премировании работников директором ИО РАН (директором филиала) исходя из финансовых возможностей ИО РАН (филиала) секретарю комиссии подаются сведения в форме оценочного листа (Приложение № 4) о выполнении показателей и критериев эффективности деятельности каждого работника.

Сведения в отношении работников структурных подразделений, включая руководителя структурного подразделения, предоставляются руководителями структурных подразделений.

Сведения по заместителям директора и главному бухгалтеру, а также в отношении работников, подчиняющихся непосредственно директору Института (филиала) и не являющихся работниками структурных подразделений, предоставляются директором Института (филиала).

Сведения по руководителям филиалов ИО РАН представляются в комиссию директором ИО РАН.

Сотрудники, предоставляющие сведения, несут ответственность за достоверность представленных данных.

4.4. Полученные сведения рассматриваются комиссией не позднее 23<sup>3</sup> числа текущего месяца.

Комиссия имеет право запрашивать у руководителей структурных подразделений и должностных лиц ИО РАН (филиалов) дополнительную информацию, необходимую для оценки эффективности деятельности работников.

4.5. Процедура оценки эффективности предусматривает:

- начисление определенного количества баллов по каждому из критериев;
- подсчет общего количества баллов на основе суммирования набранных баллов по отдельным критериям.

Комиссия вправе на основании предоставленной дополнительной информации принять решение об изменении количества баллов по критериям показателей эффективности в отношении конкретного работника.

4.6. При оценке эффективности деятельности работника в расчет принимаются только результаты, полученные работником при работе в ИО РАН (филиалах ИО РАН).

4.7. По итогам рассмотрения полученных сведений комиссия формирует сводные данные по работникам и передает их для утверждения директору ИО РАН (директору филиала).

---

<sup>1</sup> В филиалах состав и количество членов комиссии определяется приказом директора филиала

<sup>2</sup> Срок предоставления Сведений в филиалах определяется локальным актом филиала

<sup>3</sup> Срок рассмотрения Сведений в филиалах определяется локальным актом филиала

4.8. После утверждения сводных данных по работникам директором ИО РАН (директором филиала) планово-экономическим отделом, исходя из фонда оплаты труда, производится расчет размера стимулирующей выплаты в отношении каждого работника исходя из размера фонда стимулирующих выплат на текущий месяц.

4.9. Установление размеров стимулирующих выплат производится приказом директора ИО РАН (директора филиала).

4.10. Размер стимулирующей выплаты руководителям филиалов ИО РАН утверждается директором ИО РАН.

4.11. При приеме работника на работу в ИО РАН (филиал ИО РАН) количество баллов и соответствующие им стимулирующие выплаты устанавливается индивидуально исходя из его квалификации сроком до окончания месяца.

### **5. Порядок и сроки установления стимулирующих выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работ по показателям эффективности деятельности**

5.1. Планово-экономический отдел, исходя из финансовых возможностей ИО РАН (филиала), в течение 3 (трех) рабочих дней от даты, указанной в п. 4.4. Положения, определяет фонд стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работ и за качество выполняемых работ, производит расчет стоимости одного балла и размера стимулирующей выплаты по каждому сотруднику.

Стоимость одного балла утверждается приказом директора ИО РАН (директора филиала) и может меняться в зависимости от финансовых возможностей ИО РАН (филиала).

5.2. Размер стимулирующей выплаты каждому работнику по итогам балльной системы оценки эффективности его деятельности рассчитывается как произведение количества набранных работником баллов на стоимость одного балла.

$$Q1 = B1 * P_{(1B)}, \text{ где}$$

**Q1** – размер стимулирующей выплаты работнику;

**B1** – общее количество набранных работником баллов по критериям оценки (Приложение № 1);

**P<sub>(1B)</sub>** – стоимость одного балла.

5.3. Стоимость одного балла определяется как отношение фонда стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работ структурного подразделения, запланированных на месяц к общей сумме баллов, набранных всеми работниками структурного подразделения.

$$P_{(1B)} = Q_{\text{фот}} / nB, \text{ где}$$

**P<sub>(1B)</sub>** – стоимость одного балла;

**Q<sub>фот</sub>** – фонд стимулирующих выплат структурного подразделения за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работ на текущий месяц;

**nB** – общее количество набранных баллов работниками.

### **6. Порядок и сроки установления премиальных выплат по итогам работы**

6.1. Решение о премировании работников принимается директором ИО РАН (директором филиала) исходя из финансовых возможностей ИО РАН (филиала).

6.2. Планово-экономический отдел, исходя из финансовых возможностей, определяет фонд премиальных выплат структурного подразделения по итогам работы за отчетный период.

6.3. Размер премиальной выплаты каждому работнику по итогам балльной системы оценки эффективности его деятельности рассчитывается как произведение количества набранных работником баллов на стоимость одного балла. Расчет производится по следующей формуле:

$$Q1 = B1 * P_{(1B)}, \text{ где}$$

**Q1** – размер премиальной выплаты работнику;

**B1** – общее количество набранных работником баллов по критериям оценки (Приложение № 2);

**P<sub>(1B)</sub>** – стоимость одного балла.

6.4. Стоимость одного балла определяется как отношение фонда премиальных выплат структурного подразделения, запланированных к выплате по итогам работы за отчетный период, к общей сумме баллов, набранных всеми работниками структурного подразделения.

$$P_{(1B)} = Q_{\text{фот}} / nB, \text{ где}$$

**P<sub>(1B)</sub>** – стоимость одного балла;

**Q<sub>фот</sub>** – фонд премиальных выплат структурного подразделения;

**nB** – общее количество набранных баллов работниками структурного подразделения.

В случае, если работник занимает долю ставки, то сумма премии определяется пропорционально занимаемой доле ставки или в зависимости от выполненного объема работ.

6.4. Премирование работников по итогам работы за отчетный период осуществляется на основании приказа директора ИО РАН (директора филиала).

## **7. Порядок и сроки перехода на эффективный контракт**

7.1. При поступлении на работу с работником заключается трудовой договор в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Положением об эффективном контракте.

7.2. С работниками учреждения, состоящими в трудовых отношениях с ИО РАН, оформляются дополнительные соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

В соответствии с частью второй статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации, о предстоящих изменениях условий трудового договора в связи с переходом на эффективный контракт, работники уведомляются в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

7.3. При несогласии работника работать в новых условиях, трудовой договор с ним может быть прекращен в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.4. В случае, предусмотренном п. 7.2. настоящего Положения, размер стимулирующей доплаты определяется исходя из размера средней стимулирующей доплаты за интенсивность и высокие результаты работ, качество выполняемых работ за предыдущий квартал, а в случае, если работник проработал менее квартала из размера

стимулирующей выплаты, выплаченной в предшествующий заключению эффективного контракта месяц.

## **8. Основания прекращения или изменения размера стимулирующих выплат работнику**

8.1. Основанием для прекращения стимулирующих выплат является истечение периода, на который назначена стимулирующая выплата.

8.2. Основанием для изменения размера выплат является совершение работником в отчетном месяце дисциплинарного проступка, повлекшего за собой ответственность согласно ст. 192 ТК РФ.

В случае применения к работнику дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, предусмотренного ст. 192 ТК РФ, в зависимости от тяжести дисциплинарного проступка и обстоятельств, при которых он был совершен, размер стимулирующей выплаты может быть уменьшен не более чем на 20% от размера месячной заработной платы, начисляемой за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание<sup>4</sup>.

Изменение размера стимулирующих выплат оформляется приказом директора ИО РАН (директора филиала ИО РАН).

## **9. Заключительные положения**

9.1. Действие настоящего Положения распространяется на трудовые правоотношения по основной деятельности Института и не распространяется на трудовые правоотношения, возникающие в рамках исполнения гражданско-правовых договоров на выполнение работ и оказание услуг, по которым Институт является исполнителем, соглашений о предоставлении грантов и т.п.

9.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения директором ИО РАН и действует бессрочно, до замены его новым.

9.3. Все изменения в Положения вносятся приказом ИО РАН.

---

<sup>4</sup> Постановление КС РФ от 15.06.2023 № 32-П