

Положение об оценке эффективности деятельности работников ИЭОПП СО РАН

1. Общие положения

1.1. Положение об оценке эффективности деятельности работников ИЭОПП СО РАН (далее по тексту – Положение) определяет показатели, критерии и порядок проведения процедуры оценки эффективности деятельности работников ИЭОПП СО РАН (далее по тексту – Институт).

1.2. Положение распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях с Институтом.

1.3. Положение разработано в целях обеспечения объективной оценки труда конкретного работника, его вклада в достижение коллективных результатов труда и назначения соразмерных стимулирующих выплат по результатам такой оценки.

1.4. Положение разработано с учетом следующих принципов:

1) принцип объективности – размер вознаграждения работника определяется на основе объективной оценки результатов его труда;

2) принцип предсказуемости – работник знает, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

3) принцип адекватности – вознаграждение адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего Института, его опыту и уровню квалификации;

4) принцип своевременности – вознаграждение следует за достижением результата;

5) принцип справедливости – правила определения вознаграждения понятны каждому работнику;

6) принцип прозрачности – Положение принято с учетом мнения представительного органа работников.

1.5. Основными задачами Положения являются:

1) установление показателей оценки эффективности труда для всех категорий работников Института;

2) создание механизма проведения объективной и предсказуемой оценки эффективности профессиональной деятельности работников в рамках выполнения ими должностных обязанностей;

3) повышение результативности и качества выполняемой работниками работы, создание условий для профессионального роста;

4) формирование системы материальных и моральных стимулов, повышение заинтересованности работников в качестве и результативности своего труда;

5) улучшение показателей эффективности деятельности Института, учета персонального вклада каждого работника в повышение показателей Института;

6) создание максимально полного компьютеризированного банка данных, отражающего в динамике эффективность деятельности Института в целом, его структурных подразделений.

1.6. Основные понятия, используемые в Положении:

1.6.1. **Эффективность деятельности работника** – успешное выполнение работником своих должностных обязанностей, иной поручаемой работы и его вклад в деятельность Института.

1.6.2. **Оценка эффективности деятельности работника** – процесс оценки труда работников по критериям соответствующей категории или группы должностей на основе показателей эффективности деятельности.

1.6.3. **Критерии оценки** – система значений показателей эффективности деятельности для определения его количественной оценки.

1.6.4. **Показатель эффективности деятельности** (далее – Показатель) – обобщенная характеристика результативности выполнения работником своих трудовых обязанностей. Показатели выражаются в баллах для каждой категории или группы должностей работников.

1.6.5. **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.

1.6.6. **Куратор** – ответственное лицо согласно приказу о распределении обязанностей.

1.6.7. **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.

2. Порядок определения оценки эффективности деятельности

2.1. Оценка определения эффективности деятельности работников включает:

- 1) сбор и обработку информации об исполнении работником должностных обязанностей;
- 2) оценку Показателей, установленных работнику;
- 3) расчет размера Показателей по результатам оценки.

2.2. Каждое направление деятельности работника оценивается на основе Показателей, установленных работнику и отражающих качество и результативность его труда.

2.3. Каждый Показатель оценивается в баллах. Оценка эффективности деятельности работника определяется как сумма баллов по всем Показателям.

2.4. **Оценка эффективности деятельности работников научных структурных подразделений** (научных сотрудников, инженерно-технических работников из состава научных структурных подразделений, научного руководителя Института, ученого секретаря, заместителей директора по научной работе и руководителей научных структурных подразделений Института).

2.4.1. Для оценки эффективности деятельности работников, указанных в п. 2.4 Положения, создается специальная Комиссия (далее по тексту – Комиссия), количественный состав и порядок работы которой определяется отдельным Положением о Комиссии, персональный состав – приказом директора Института.

2.4.2. До введения в действие системы централизованного учета показателей эффективности деятельности научных сотрудников и инженерно-технических работников в составе научных структурных подразделений Института сбор и первичная обработка информации об исполнении работником должностных обязанностей осуществляется путем ввода данных в соответствующие формы заявки ([Приложение 4](#)), которые передаются руководителями научных структурных подразделений в научно-организационный отдел для дальнейшей обработки до 31 января года, следующего за отчетным периодом.

Для ввода данных непосредственный руководитель работника, руководитель соответствующего научного структурного подразделения запрашивают необходимую информацию у работника. Ответственность за ввод и достоверность информации несут работник и его непосредственный руководитель.

2.4.3. После введения в действие системы централизованного учета показателей эффективности деятельности научных сотрудников и инженерно-технических работников в составе научных структурных подразделений Института сбор и первичная обработка информации об исполнении работником должностных обязанностей осуществляется путем ввода данных в указанную систему непосредственными руководителями работников и работниками научно-организационного отдела и иных структурных подразделений Института, которые несут ответственность за ввод информации. На работника возлагается обязанность по проверке полноты и достоверности сведений, вносимых в указанную в настоящем пункте систему.

2.4.4. Общий контроль своевременного сбора и первичной обработки сведений возлагается на Комиссию.

2.4.5. Перечень количественных показателей, учитываемых при назначении стимулирующих выплат указанным в п. 2.4 Положения работникам, приведен в [Приложении 1](#).

Количественные показатели, указанные в настоящем пункте, рассчитываются:

а) для научных сотрудников, руководителей научных структурных подразделений, зам. директора по научной работе и научного руководителя Института – за два года, предшествующих оценке эффективности их деятельности;

б) для инженерно-технических работников в составе научных структурных подразделений Института – за текущий год или иной период.

2.4.6. По итогам оценки эффективности деятельности работников Комиссией определяется общая сумма оценок в баллах для каждой категории или группы должностей работников.

2.4.7. Комиссия вправе рассматривать спорные вопросы по результатам оценки эффективности деятельности работников и принимать решения по изменению оценки эффективности деятельности работника.

Работники имеют право вносить свои предложения в Комиссию по дополнению, изменению содержания или формулировки показателей и критериев оценки эффективности деятельности в случаях предполагаемого занижения или не учтенного вида деятельности.

2.5. Оценка эффективности деятельности работников научно-вспомогательных подразделений, административно-управленческих и эксплуатационно-производственных служб, руководителей иных структурных подразделений согласно структуре и штатному расписанию Института и **работников рабочих профессий**:

2.5.1. Оценка эффективности деятельности работников, указанных в п. 2.5 Положения, в баллах осуществляется руководителями и кураторами соответствующих структурных подразделений.

2.5.2. По итогам оценки эффективности деятельности работников, кураторами соответствующих структурных подразделений совместно определяется общая сумма оценок в баллах для каждой категории или группы должностей работников. По согласованию с куратором соответствующего подразделения оценка может быть скорректирована при наличии обоснованных замечаний, связанных с качеством выполнения работ, интенсивностью, сроками выполнения работ, поручений и (или) качеством, полнотой выполнения работ или иными основаниями, неучтенными его непосредственным руководителем и куратором.

2.5.3. Перечень количественных показателей, учитываемых при назначении стимулирующих выплат работникам научно-вспомогательных подразделений, административно-управленческих и эксплуатационно-производственных служб, руководителям иных структурных подразделений согласно структуре и штатному расписанию Института приведен в [Приложении 2](#).

2.5.4. Перечень количественных показателей, учитываемых при назначении стимулирующих выплат работникам рабочих профессий приведен в [Приложении 3](#).

2.5.5. Для работников, указанных в п. 2.5 Положения, минимально допустимое количество баллов, дающее право на назначение стимулирующей выплаты на основании оценки эффективности деятельности работника, составляет 10 баллов.

2.6. По мере совершенствования системы оценки эффективности деятельности работников в Перечни количественных показателей, учитываемых при назначении стимулирующих выплат, могут вноситься изменения.

3. Показатели эффективности деятельности работников

3.1. Для оценки эффективности деятельности работников Института устанавливаются следующие Показатели:

3.1.1. Для научных сотрудников (главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник) **и руководителей научных структурных подразделений Института:**

1) публикационная активность по базовым проектам плана НИР Института (по базовому финансированию) с учетом соавторства и числа аффилиаций, включая:

а) число научных статей, опубликованных в научных журналах из перечня ВАК, не входящих в RSCI Web of Science;

б) число научных статей, опубликованных в научных изданиях, входящих RSCI Web of Science;

в) число научных статей, опубликованных в научных журналах, индексируемых в Web of Science Core Collection;

г) число научных статей, опубликованных в научных журналах, индексируемых в Scopus;

д) число научных статей, опубликованных в материалах конференций, индексируемых в Web of Science Core Collection;

е) число научных статей, опубликованных в материалах конференций, индексируемых в Scopus;

ж) число научных статей, опубликованных в материалах конференций из списка особо значимых конференций, определяемого дирекцией ИЭОПП СО РАН;

з) число изданных впервые научных монографий, одобренных Ученым советом Института;

2) публикационная активность научного структурного подразделения (для руководителей научных структурных подразделений);

3) подготовка развернутых аналитических записок и экспертиз государственных документов по запросу государственных органов по служебному заданию;

4) число успешных защит диссертаций аспирантов и соискателей ИЭОПП СО РАН на соискание ученых степеней кандидата наук или PhD, выполненных под научным руководством работника, а также собственных защит диссертации на соискание ученой степени кандидата или доктора наук или степени PhD (после официального утверждения);

5) научное наставничество молодыми специалистами, Института;

6) молодежная политика в научном структурном подразделении: (фактическая численность молодых исследователей научного структурного подразделения (до 39 лет) (для руководителей научных структурных подразделений);

7) подготовка официального отзыва Института как ведущей организации на диссертации, представленные к защите ученой степени;

8) привлечение внебюджетного и конкурсного финансирования – руководство по служебному заданию научно-исследовательскими и хозяйственными работами, учитываемыми во внебюджетных источниках финансирования Института (для руководителей научных структурных подразделений);

9) внебюджетная активность научных структурных подразделений (для руководителей научных структурных подразделений).

3.1.2. Для инженерно-технических работников в составе научных структурных подразделений Института (ведущий инженер, инженер, инженер 1 категории, инженер 2 категории, лаборант, техник, программист, ведущий программист, переводчик и др. в соответствии со штатным расписанием):

1) повышение квалификации по профилю деятельности работника;

2) соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;

3) соблюдение норм профессиональной этики;

4) участие в выполнении работ по базовым проектам плана НИР Института;

5) участие в организационной деятельности;

6) качественное, полное и своевременное выполнение работ и поручений непосредственного руководителя;

7) поддержание в актуальном состоянии баз данных, алгоритмов, методик, обеспечение работоспособности и модернизации оборудования и программного обеспечения в пределах сферы ответственности работника;

8) выполнение технических и иных работ (включая перевод на иностранный язык/с иностранного языка) по формированию и оформлению текстов публикаций по базовым проектам плана НИР Института.

3.1.3. Для ученого секретаря, заместителей директора по научной работе, научного руководителя Института:

1) качество выполнения государственного задания по базовому финансированию Института (доля базовых проектов плана НИР Института, получивших наивысшую категорию по результатам официальной внешней экспертизы отчетов по базовым проектам плана НИР Института, процентов);

2) молодежная политика в Институте (удельный вес исследователей в возрасте до 39 лет в общей численности исследователей Института);

3) внебюджетная активность Института (удельный вес средств, полученных Институтом из внебюджетных источников).

3.1.4. Для работников научно-вспомогательных подразделений, административно-управленческих и эксплуатационно-производственных служб, руководителей иных структурных подразделений согласно структуре и штатному расписанию Института:

1) соблюдение правил охраны труда, правил пожарной безопасности;

2) соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;

3) соблюдение норм профессиональной этики;

4) участие в выполнении (содействии выполнению) особо важных и срочных работ;

5) эффективное использование (в соответствии с требованиями к профессиональной деятельности) программного обеспечения, информационно-справочных системам, телекоммуникационных каналов связи для обмена информацией, повышение профмастерства;

6) участие в работе общеинститутских комиссий, общеинститутских мероприятий;

7) качественная подготовка документов (первичных и учетных документов, ответов на входящие документы и т.п.);

8) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

9) безошибочность (своевременность и точность) выполнения порученной работы, связанной с обеспечением текущего рабочего процесса или разовыми поручениями;

10) внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности, применение в работе современных форм и методов организации труда;

11) эффективное руководство (для руководящих должностей);

12) трудовое участие.

3.1.5. Для работников рабочих профессий:

1) соблюдение правил охраны труда, правил пожарной безопасности;

2) соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;

3) особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безопасной, бесперебойной работы систем в различных условиях;

4) освоение смежных профессий и специальностей;

5) участие в выполнении (содействии выполнению) особо важных и срочных работ;

6) наличие поощрений и благодарностей;

7) трудовое участие;

8) безошибочность (своевременность и точность) выполнения порученной работы, связанной с обеспечением текущего рабочего процесса или разовыми поручениями.

3.2. По мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда работников Института в перечень Показателей, установленный пунктом 3.1. могут вноситься изменения.

4. Порядок расчета размера стимулирующей выплаты и ее назначения

4.1. Все стимулирующие выплаты назначаются при наличии оснований, установленных Положением об оплате труда работников ИЭОПП СО РАН и Положением.

4.2. Ежемесячные стимулирующие выплаты.

4.2.1. Ежемесячные стимулирующие выплаты устанавливаются на срок, не более одного календарного года и не переходят на следующий календарный год.

4.2.2. Работники, принятые на работу в текущем году, имеют право на ежемесячную стимулирующую выплату после прохождения процедуры оценки эффективности деятельности.

4.2.3. Размер ежемесячной стимулирующей надбавки рассчитывается как произведение оценки эффективности деятельности работника в баллах, на стоимость одного балла по соответствующей категории или группе должностей, деленное на то количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка.

Стоимость одного балла, выраженная в рублях, рассчитывается как отношение фонда стимулирующих выплат по каждой категории или группе должностей, к общей сумме баллов, набранных по итогам общей оценки эффективности деятельности соответствующей категории или группы должностей Работников.

4.3. Стимулирующие выплаты по итогам года.

4.3.1. Стимулирующие выплаты за выполнение государственного задания выплачиваются по итогам работы за год.

4.3.2. Стимулирующие выплаты за выполнение государственного задания выплачиваются при наличии экономии средств субсидии на выполнение государственного задания, а также дополнительного финансирования (в случае его выделения на эти цели).

4.3.3. Распределение сумм годовой надбавки между структурными подразделениями производится с учетом выполнения такими подразделениями показателей государственного задания.

4.3.4. Распределение сумм годовой надбавки между работниками в структурных подразделениях производится с учетом:

а) личного вклада работника в качественное и своевременное выполнение государственного задания (для работников, указанных в [п. 2.4](#) Положения);

б) за активное содействие выполнению государственного задания (для работников, указанных в [п. 2.5](#) Положения).

4.3.5. 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.

4.4. Основания, при которых стимулирующая выплата не назначается, прекращается или изменяется ее размер.

4.4.1. Стимулирующая выплата не назначается при наличии хотя бы одного из следующих обстоятельств:

а) наложение на работника в оцениваемом периоде дисциплинарного взыскания;

б) не достижения Институту результатов показателей эффективности деятельности Института;

в) отсутствие или недостаток финансовых (бюджетных и/или внебюджетных) средств;

г) иные основания, определенные Положением об оплате труда работников ИЭОПП СО РАН.

4.4.2. Выплата стимулирующей выплаты прекращается по истечении периода, на который она была назначена.

4.4.3. Размер стимулирующей выплаты может быть уменьшен приказом директора при недостатке средств на эти цели или по иным причинам, делающим выплаты невозможными (нецелесообразными), а также по основаниям, определенным Положением об оплате труда работников ИЭОПП СО РАН.

4.5. Фонд стимулирующих выплат устанавливается не реже одного раза в год и зависит от финансовых показателей Института. Стимулирующий фонд для выплаты годовой надбавки формируется за счет средств экономии и распределяется среди всех категорий или групп должностей работников.

4.6. Планово-экономический отдел, исходя из финансовых показателей Института, определяет общий размер фонда стимулирующих выплат и его финансовые источники.

4.7. Суммы, направляемые на формирование стимулирующих выплат для категорий или группы должностей работников, утверждаются директором Института.

4.8. Представление на стимулирующие выплаты передаются в планово-экономический отдел до 20 числа месяца, предшествующего месяцу выплаты:

а) для работников, указанных в [п. 2.4](#) Положения – заместителем директора по научной работе;

б) для работников, указанных в [п. 2.5](#) Положения - заместителем директора по общим вопросам.

4.9. Подготовку приказа на установление стимулирующих выплат осуществляет отдел кадров в срок до 25 числа месяца, предшествующего месяцу выплаты.

5. Заключительные положения

5.1. По мере модернизации системы оценки эффективности, разработки новых показателей и критериев ее оценки могут вноситься изменения в локальные нормативные акты Института, трудовые договоры.

5.2. Условия установления стимулирующих выплат, не урегулированные настоящим Положением, регулируются Положением об оплате труда работников ИЭОПП СО РАН.

5.3. Положение утверждается приказом директора с учетом мнения представительного органа работников Института (Профсоюзного комитета), вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового.

5.4. Любые изменения, дополнения, вносимые в настоящее Положение, принимаются с учетом мнения представительного органа работников Института (Профсоюзного комитета).

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель директора по научной работе
д.э.н.

В.М. Гильмуллин

Заместитель директора по общим вопросам

Н.И. Рыбоконеко

Главный бухгалтер

Н.А. Тютина

Начальник ПЭО

Ю.А. Быкова

Ученый секретарь

В.М. Маркова

Председатель ПК

В.И. Нефедкин

Главный юриконсульт

А.С. Казанцева

**Показатели эффективности деятельности
научных сотрудников Института, инженерно-технических работников в составе научных
структурных подразделений Института и руководителей научных структурных
подразделений, заместителя директора по научной работе, научного руководителя
Института**

Таблица 1. Показатели эффективности научной деятельности научных сотрудников Института (главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник), руководителей научных структурных подразделений, научного руководителя Института (вне зависимости от доли ставки, на которую занят работник)

№	Показатель, ед. изм.	баллов за 1 ед. показател я
	Суммарное количество баллов (сумма баллов, набранных за показатели 1 – 6) ¹ в том числе:	
1.	Публикационная активность, баллов (сумма баллов, набранных за показатели 1.1 – 1.5) ² в том числе:	
1.1.	Число научных статей ³ , опубликованных в научных журналах из перечня ВАК, не входящих в RSCI Web of Science, с учетом доли автора и количества аффилиаций ⁴	1
1.2.	Число научных статей ³ , опубликованных в научных изданиях, входящих в RSCI Web of Science, с учетом доли автора и количества аффилиаций ⁴	3
1.3.	Число научных статей ³ , опубликованных в научных журналах, индексируемых в Web of Science Core Collection, с учетом доли автора и количества аффилиаций ⁵ : без квартиля 4 квартиль 3 квартиль 2 квартиль 1 квартиль	2 3 5 9 12
1.4.	Число научных статей ³ , опубликованных в научных журналах, индексируемых в Scopus, с учетом доли автора и количества аффилиаций ⁵ : без квартиля 4 квартиль 3 квартиль 2 квартиль 1 квартиль	2 3 4 6 8
1.5.	Число научных статей ³ , опубликованных в материалах конференций из списка особо значимых конференций, определяемого дирекцией ИЭОПП СО РАН, с учетом доли автора и количества аффилиаций ⁶ : международные конференции (рабочий язык конференции – только иностранный) всероссийские конференции (рабочий язык конференции – русский)	1 0,5
1.6.	Число изданных впервые научных монографий ³ , рекомендованных к изданию по базовым проектам плана НИР ИЭОПП СО РАН редакционно-издательским советом ИЭОПП СО РАН и одобренных Ученым советом ИЭОПП СО РАН, рекомендуемым объемом не менее 10 п.л., с учетом доли автора и количества аффилиаций.	10

2.	Подготовка развернутых аналитических записок и экспертиз государственных документов по запросу государственных органов по служебному заданию ⁷	1
3.	Число успешных защит диссертаций аспирантов и соискателей ИЭОПП СО РАН на соискание ученых степеней кандидата наук или PhD, выполненных под научным руководством работника (или степени PhD), а также собственных защит диссертации на соискание ученой степени кандидата или доктора наук (или степени PhD) (после официального утверждения)	5
4.	Подготовка официального отзыва Института как ведущей организации на диссертации, представленные к защите ученой степени: кандидата наук доктора наук	2 3
5.	Привлечение внебюджетного и конкурсного финансирования в инициативном порядке и руководство по служебному заданию инициативными научно-исследовательскими и хозяйственными работами, учитываемыми во внебюджетных источниках финансирования деятельности Института, млн. руб. ⁸	2
6.	Создание и официальная регистрация результатов интеллектуальной деятельности ⁹ : международный патент на изобретение российский патент на изобретение патент и (или) регистрация базы данных, программы для ЭВМ установление режима коммерческой тайны в отношении ноу-хау и др.	5 3 1 1
7.	Научное наставничество молодыми учеными Института по служебному заданию, чел. ¹⁰	X ¹¹

¹ В случае дробных значений итог округляется до десятых.

² При расчете показателей публикационной активности учитываются только те научные публикации, которые подготовлены в рамках государственного задания по базовым проектам утвержденных планов НИР Института (по базовому финансированию), вошли в отчет по плану НИР Института и (для публикаций, вышедших в 2019 и последующих годах) имеют ссылку, что публикация подготовлена по проекту Плана НИР ИЭОПП СО РАН с обязательным указанием номера проекта (указание более чем одного проекта проведения научных исследований недопустимо). Ко всем публикациям предъявляется требование оригинальности. Под оригинальной научной публикацией понимается публикация, которая содержит ранее не опубликованные результаты и текст которой отвечает требованию оригинальности не менее чем на 75%. По решению дирекции Института при выявлении случаев нарушения редакционной этики (платность публикаций, отсутствие или низкий уровень научного рецензирования, ведущий к низкому качеству публикуемых материалов, самоцитирование, плагиат, и др.) научными изданиями, данные издания могут включаться в список изданий, публикации в которых не учитываются при расчете показателей эффективности научной деятельности.

³ Число оригинальных научных публикаций с учетом соавторства и количества аффилиаций, при наличии соавторов и множественных аффилиаций показатель по публикации принимается равным $1/(N \cdot A)$, где N – число соавторов, включая автора, A – число указанных в публикации аффилиаций автора, включая обязательную аффилиацию с ИЭОПП СО РАН (в англоязычных изданиях – Institute of Economics and Industrial Engineering of the Siberian Branch of the Russian Academy of Sciences). В случае если в числе аффилиаций автора указаны организации - стратегические партнеры ИЭОПП СО РАН, список которых определяется дирекцией Института, то показатель по публикации умножается на коэффициент $(A)/(A-S)$, где S – число указанных в аффилиации автора организаций - стратегических партнеров ИЭОПП СО РАН. Если статья опубликована в издании, одновременно индексируемом в нескольких системах цитирования (РИНЦ, Web of Science, Scopus), то она учитывается только один раз в показателе, дающим максимальный балл.

⁴ Суммарно за все публикации в изданиях из перечня ВАК и RSCI Web of Science (1.1 – 1.2) не более 6 баллов.

⁵ Квартиль журнала определяется по данным наукометрических систем (для Web of Science – <http://apps.webofknowledge.com>, Scopus – <http://www.scimagojr.com>) за последний доступный год по предметной области, соответствующей теме публикации. Научные статьи, опубликованные в материалах конференций или монографиях, индексируемых в Web of Science или Scopus, приравниваются к научной статье, опубликованной в аналогичном квартиле соответствующей системы цитирования.

⁶ Суммарно за все научные статьи, опубликованные в материалах конференций из списка особо значимых конференций, определяемого дирекцией ИЭОПП СО РАН, с учетом доли автора и количества аффилиаций (1.5) не более 2 баллов.

⁷ Число оригинальных развернутых ответов, при наличии соавторов показатель принимается равным $1/N$, где N – число соавторов, включая автора. Под оригинальным развернутым ответом понимается аналитическая записка или экспертиза, которая содержит анализ ранее не рассматриваемых в Институте государственных документов, текст ответа отвечает требованию оригинальности не менее чем на 75%. В случае особой важности и срочности подготовки развернутого ответа авторы могут быть дополнительно премированы по решению директора Института.

⁸ Учитываются только инициативные хоздоговора, гранты и иные работы. Работы, привлекаемые централизованно дирекцией Института не учитываются. При участии в привлечении работы или руководстве ее выполнением нескольких сотрудников Института, распределение баллов между ними определяется руководителем работы в служебной записке, подаваемой в Комиссию по оценке эффективности деятельности сотрудников Института.

⁹ Суммарно за все результаты интеллектуальной деятельности (РИД) не более 5 баллов. Учитываются созданные и официально зарегистрированные (постановка на учет, получение охранных документов) оригинальные РИД с учетом соавторства и количества аффилиаций, при наличии соавторов и множественных аффилиаций показатель по РИД принимается равным $1/(N \cdot A)$, где N – число соавторов, включая автора, A – число указанных при регистрации РИД аффилиаций, включая обязательную аффилиацию с ИЭОПП СО РАН (в англоязычных изданиях – Institute of Economics and Industrial Engineering of the Siberian Branch of the Russian Academy of Sciences). В случае если в числе аффилиаций указаны организации - стратегические партнеры ИЭОПП СО РАН, список которых определяется дирекцией Института, то показатель баллов по РИД умножается на коэффициент $(A)/(A-S)$, где S – число указанных в аффилиации автора организаций - стратегических партнеров ИЭОПП СО РАН. Созданный РИД учитывается при расчете баллов только один раз в показателе, дающим максимальный балл, если такая регистрация произведена в более позднем периоде, то начисляется разница в баллах.

¹⁰ Число закрепленных по служебному заданию (приказу директора) за данным научным работником (как наставником) молодых ученых Института (по основному месту работы), включая очных аспирантов, из расчета численности не более 1 человека для с.н.с., 2 человек для в.н.с. и 3 человек для г.н.с., зав. научным подразделением, зам. директора по научной работе, ученого секретаря, директора, научного руководителя Института.

¹¹ Количество баллов за 1 ед. показателя "Научное наставничество" (X) равняется 50% от среднего количества баллов эффективности научной деятельности, набранных закрепленными по служебному заданию (приказу директора) за данным научным работником (как наставником) молодыми учеными и очными аспирантами Института за вычетом (при наличии) баллов за успешную защиту диссертации.

Таблица 2. Показатели эффективности научно-организационной деятельности руководителей научных структурных подразделений Института

№	Показатель, ед. измерения	балло в за 1 ед. показ ателя
	Суммарное количество баллов (сумма баллов за показатели 1-3), баллов ¹	
1.	Публикационная активность подразделения (D), процентов: $D = 100 \cdot (d - d^{min}) / (d^{max} - d^{min})$, где d = суммарное количество баллов за публикационную активность всех сотрудников подразделения ² без учета руководства / фактическая численность работников подразделения без учета руководства; d^{min} и d^{max} – минимальное и максимальное значения показателя d по всем подразделениям, соответственно	0,2
2.	Молодежная политика в подразделении: (фактическая численность молодых исследователей подразделения (до 39 лет) на конец отчетного года / фактическая численность всех работников подразделения на конец отчетного года) * 100, процентов	0,1
3.	Внебюджетная активность подразделения: (начисленная заработная плата работникам подразделения из всех внебюджетных источников / суммарная начисленная заработная плата работникам подразделения из всех источников) * 100, процентов ²	0,4

¹ В случае дробных значений итог округляется до десятых.

² В случае совмещения работниками подразделения работы в разных научных подразделениях Института – их показатели рассчитываются пропорционально фактическим ставкам, занимаемым в разных научных подразделениях.

Таблица 3. Показатели эффективности научно-организационной деятельности руководителей базовых проектов плана НИР Института (по базовому финансированию)

№	Показатель, ед. измерения	баллов за 1 ед. показателя
	Суммарное количество баллов (сумма баллов за показатели 1-2), баллов ¹	
1.	Качество публикационной активности по результатам экспертизы отчета по базовому проекту плана НИР Института (P), процентов: $P = 100 * (p - p^{min}) / (p^{max} - p^{min})$, где p = суммарное количество баллов за публикационную активность по базовому проекту без учета руководства / фактическая численность работников по базовому проекту без учета руководства; p^{min} и p^{max} – минимальное и максимальное значения p , соответственно ²	0,2
2.	Молодежная политика: (удельный вес исследователей в возрасте до 39 лет (на конец отчетного года) в фактической численности исследователей по проекту на конец отчетного года) * 100%, процентов ²	0,1

¹ В случае дробных значений итог округляется до десятых, добавляются к баллам эффективного контракта, набранным работником по основной должности.

² В случае соруководства одним проектом баллы делятся поровну между руководителями проекта, в случае руководства работником более чем в одном проекте – в целях расчета баллов берется среднее значение баллов по таким проектам. В случае несоблюдения сроков предоставления информации по проекту ученому секретарю Института, невыполнения или неполного выполнения государственного задания, суммарной нулевой оценки качества публикаций по проекту, а также в случае отнесения проекта по результатам экспертизы к третьей (низшей) категории, баллы работнику – руководителю такого проекта не начисляются по всем проектам, выполняемым под его руководством.

Таблица 4. Показатели эффективности научно-организационной деятельности заместителей директоров по научной работе, ученого секретаря и научного руководителя Института

№	Показатель, ед. измерения	баллов за 1 ед. показателя
	Суммарное количество баллов (сумма баллов за показатели 1-4), баллов ¹	
1.	Качество выполнения государственного задания по базовому финансированию Института: доля базовых проектов плана НИР Института, получивших наивысшую категорию по результатам официальной внешней экспертизы отчетов по базовым проектам плана НИР Института, процентов	0,1
2.	Молодежная политика в Институте: удельный вес исследователей в возрасте до 39 лет (на конец отчетного года) в общей численности исследователей Института * 100%, процентов	0,2
3.	Внебюджетная активность Института: удельный вес средств, полученных Институту из всех внебюджетных источников * 100%, процентов	0,4
4.	Фактическая результативность и качество исполнения возложенных обязанностей и поручений директора, процентов	0,5 ²

¹ В случае дробных значений итог округляется до десятых.

² Фактическое значение показателя определяется директором Института.

Таблица 5. Показатели эффективности деятельности инженерно-технических работников из состава научных структурных подразделений (ведущий инженер, инженер, инженер 1 категории, инженер 2 категории, лаборант, техник, программист, ведущий программист)

№	Наименование показателя*, баллов за 1 ед. показателя	Макс. балл
1. Качество	1.1. Повышение квалификации по профилю деятельности работника: а) обучение в аспирантуре - 6 б) обучение в вузе (первое высшее) - 4 в) прохождение курсов повышения квалификации - 2 г) участие в обучающих семинарах - 1 д) отсутствует - 0	6
	1.2. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка: а) полное (нет опозданий, прогулов) - 2 б) частичное (нет прогулов, все опоздания отрабатываются) - 1 в) (есть прогулы, опоздания не отрабатываются) - 0	2
	1.3. Соблюдение норм профессиональной этики: а) полное (нет претензий к результатам работы) - 2 б) частичное (есть незначительные претензии к результатам работы) - 1 в) слабое (есть значительные претензии к результатам работы) - 0	2
2. Интенсивность	2.1. Участие в выполнении работ по базовым проектам плана НИР Института: а) сбор и обработка первичной информации (поиск информации во внешних базах данных, проведение экспериментов, полевых наблюдений, опросов и т.п.) - 3 б) обоснование и/или разработка алгоритмов/методик сбора и обработки информации, проведения расчетов - 3 в) проведение расчетов и обработка их результатов (формирование таблиц, графиков, диаграмм и др.) - 2	8
	2.2. Участие в организационной деятельности: а) работа в институтских комиссиях - 1 б) организация и проведение общеинститутских мероприятий - 1	2
3. Результативность	3.1. Качественное, полное и своевременное выполнение работ и поручений непосредственного руководителя: а) все работы выполняются качественно, в полном объеме и в срок - 6 б) небольшая часть работ выполняется некачественно, не в полном объеме или не в срок - 3 в) значительная часть работ выполняется некачественно, не в полном объеме или не в срок - 0	6
	3.2. Поддержание в актуальном состоянии баз данных, алгоритмов, методик, обеспечение работоспособности и модернизации оборудования и программного обеспечения в пределах сферы ответственности работника: а) постоянное - 2 б) время от времени - 1 в) только по необходимости - 0	2
	3.3. Выполнение технических и иных работ (включая перевод на иностранный язык/с иностранного языка) по формированию и оформлению текстов публикаций по базовым проектам плана НИР Института а) в качестве автора (соавтора) - 2 б) в качестве технического работника (без авторства) - 1 в) не осуществляется - 0	2
Трудовое участие по оценке непосредственного руководителя работника		20
Итого баллов **		50

* Баллы по показателям определяются руководителем научного структурного подразделения ежегодно в январе месяце за отчетный период, принятый равным прошедшему календарному году и передаются в Комиссию по стимулирующим выплатам научным сотрудникам и инженерно-техническим работникам в составе научных структурных подразделений Института, а также научному руководителю Института, ученому секретарю, заместителям директора по научной работе и руководителям научных структурных подразделений Института.

** Итоговый показатель, используемый для расчета стимулирующих надбавок по показателям эффективности деятельности инженерно-технических работников из состава научных структурных подразделений Института.

Приложение 2
к Положению об оценке эффективности
деятельности работников ИЭОПП СО РАН

Показатели эффективности деятельности работников

научно-вспомогательных подразделений, административно-управленческих и эксплуатационно-производственных служб, руководителей иных структурных подразделений согласно структуре и штатному расписанию Института

	Наименование показателя	Максимальный балл	Условия выполнения
1. Качество	1.1. Соблюдение правил охраны труда, соблюдение правил пожарной безопасности	2	соблюдается - 2, частично (нет грубых нарушений) - 1, нет - 0
	1.2. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	2	соблюдается - 2, частично (нет грубых нарушений) - 1, нет - 0
	1.3. Соблюдение норм профессиональной этики	1	соблюдается - 1, нет - 0
2. Интенсивность	2.1. Участие в выполнении (содействие выполнению) особо важных и срочных работ	5	3 и более - 5, 0-2 - 3, нет - 0
	2.2. Эффективное использование (в соответствии с требованиями к профессиональной деятельности) программного обеспечения, информационно-справочных системам, телекоммуникационных каналов связи для обмена информацией, повышение профмастерства	2	да - 2, отчасти - 1, нет - 0
	2.3. Участие в работе общеинститутских комиссий, общеинститутских мероприятий	2	3 и более - 2, 0-2 - 1, нет - 0
3. Высокие результаты работы	3.1. Качественная подготовка документов (первичных и учетных документов, ответов на входящие документы и т.п.); качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	5	выполнено - 5, есть единичные претензии - 3, не выполнено - 0
	3.2. Безошибочность (своевременность и точность) выполнения порученной работы, связанной с обеспечением текущего рабочего процесса или разовыми поручениями	5	выполнено - 5, есть единичные претензии - 3, не выполнено - 0
	3.3. Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности, применение в работе современных форм и методов организации труда	1	да - 1, нет - 0
	3.4. Эффективное руководство (для руководящих должностей)*	5	выполнено - 5, есть единичные претензии - 3, не выполнено - 0
	3.5. Трудовое участие*	25	Оценка куратором для руководителя и работников структурного подразделения трудового участия в общем результате

* оценивается куратором, выставляются руководителю и сотрудникам.

Приложение 3
к Положению об оценке эффективности
деятельности работников ИЭОПП СО РАН

**Показатели,
учитываемые при назначении стимулирующих выплат работникам рабочих профессий**

	Наименование показателя	Максимальный балл	Условия выполнения
1. Качество	1.1. Соблюдение правил охраны труда, соблюдение правил пожарной безопасности	2	соблюдается - 2, частично (нет грубых нарушений) - 1, нет - 0
	1.2. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	2	соблюдается - 2, частично (нет грубых нарушений) - 1, нет - 0
	1.3. Безошибочность (своевременность и точность) выполнения порученной работы, связанной с обеспечением текущего рабочего процесса или разовыми поручениями	5	выполнено - 5, есть единичные претензии - 3, не выполнено - 0
2. Интенсивность	2.1. Участие в выполнении (содействие выполнению) особо важных и срочных работ	5	3 и более - 5, 0-2 - 3, нет - 0
	2.2. Освоение смежных профессий и специальностей	5	0 - не участвовал, 5 - максимальная загрузка
	2.3. Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безопасной, бесперебойной работы систем в различных условиях	5	0 - не участвовал, 5 - максимальная загрузка
3. Высокие результаты работы	3.1. Наличие поощрений и благодарностей	1	0-нет, 1- есть
	3.2. Трудовое участие	10	Оценка руководителем структурного подразделения индивидуального трудового участия работника в общем результате

Формы заявок

Отчет
о достижении показателей эффективности научной деятельности
за период _____

Ф.И.О.: _____

Должность: _____

Подразделение: _____

Всего баллов за отчетный период: _____,

в том числе:

1. Баллы за публикационную активность по базовому проекту № _____ плана НИР ИЭОПП СО РАН – всего _____

1.1. Баллы за научные статьи:

	Выходные данные статьи, включая DOI	Число авторов, включая работника (N)	Число аффилиаций, указанных у работника (A)	ВАК России (БП = 1)	Ядро РИНЦ = RSCI Web of Science (БП = 3)	Квартиль Scopus* (БП = 8, 6, 4, 3, 2)	Квартиль Web of Science Core Collection* (БП = 12, 9, 5, 3, 2)	Расчет баллов: максимальный БП/(N•A)
1.								
2.								
...								

* БП (баллов за публикацию) за 1, 2, 3 и 4 квартал, соответственно

1.2. Баллы за научные монографии, одобренные на Ученом совете Института для включения в отчет по базовым проектам плана НИР:

	Выходные данные монографии, включая DOI	Число авторов, включая работника (N)	Число аффилиаций, указанных у работника (A)	Расчет баллов: 10/(N•A)
1.				
2.				
...				

1.3. Баллы за научные статьи, опубликованные в материалах конференций из списка особо значимых конференций, определяемого дирекцией ИЭОПИ СО РАН:

	Выходные данные научной статьи, включая DOI, Название конференции, место и дата проведения	Число авторов, включая работника (N)	Число аффилиаций, указанных у работника (A)	Расчет баллов: 1/(N•A) для межд 0,5/(N•A) для всеросс
1.				
2.				
...				

2. Баллы за подготовку развернутых аналитических записок и экспертиз государственных документов по запросу государственных органов по служебному заданию*

	Тема аналитической записки/экспертируемого документа и государственного органа, по запросу которого подготовлен и направлен ответ	Число авторов, включая работника (N)	Расчет баллов: 1/N
1.			
2.			
...			

* Учитываются оригинальные развернутые ответы на запрос государственных органов. Под оригинальным развернутым ответом понимается аналитическая записка или экспертиза, которая содержит анализ ранее не рассматриваемых в Институте государственных документов, текст ответа отвечает требованию оригинальности не менее чем на 75%.

3. Баллы за успешные защиты диссертаций аспирантов и соискателей ИЭОПП СО РАН на соискание ученых степеней кандидата наук, выполненных под научным руководством работника, а также собственных защит диссертации на соискание ученой степени кандидата или доктора наук (после официального утверждения)

	Ф.И.О. соискателя, тема диссертации и номер специальности, место и дата защиты	Расчет баллов: 5
1.		
2.		
...		

4. Баллы за подготовку официального отзыва Института как ведущей организации на диссертации, представленные к защите ученой степени:

	Тема диссертации, степень, Ф.И.О., диссертационный совет, в котором состоялась защита, дата защиты	Расчет баллов
1.		
2.		
...		

5. Баллы за привлечение внебюджетного и конкурсного финансирования и руководство по служебному заданию научно-исследовательскими и хозяйственными работами (инициативными), учитываемыми во внебюджетных источниках финансирования Института

	Тема внебюджетной работы и организация, с которой заключен договор (соглашение)	Сумма внебюджетного финансирования, млн. руб. (S)	Расчет баллов: 2*S
1.			
2.			
...			

6. Баллы за создание и официальную регистрацию результатов интеллектуальной деятельности

	Вид и название РИДа, место и дата официальной регистрации, номер регистрации, авторы и аффилированные организации	Расчет баллов
1.		
2.		
...		

7. Баллы за научное наставничество молодыми учеными Института (по основному месту работы), включая очных аспирантов*

	Ф.И.О. и должность, закрепленного по служебному заданию (приказу директора) за научным работником (как наставником) молодого ученого	Сумма баллов за научную деятельность, набранных за отчетный период молодым ученым (Y)	Расчет баллов: 0,5*Y
1.			
2.			
...			

* из расчета предельной численности не более 1 человека для с.н.с., 2 человек для в.н.с. (с.н.с. со степенью доктора наук) и 3 человек для г.н.с., зав. научным подразделением, зам. директора по научной работе, ученого секретаря, директора, научного руководителя Института.

Отчет
о достижении показателей эффективности деятельности
инженерно-технических работников в составе научных структурных подразделений Института
за период _____

Ф.И.О.: _____

Должность: _____

Подразделение: _____

Всего баллов за отчетный период: _____,

в том числе:

№	Наименование показателя, баллов за 1 ед. показателя	Макс. балл	Факт. балл
1. Качество	1.1. Повышение квалификации по профилю деятельности работника: а) обучение в аспирантуре - 6 б) обучение в вузе (первое высшее) - 4 в) прохождение курсов повышения квалификации - 2 г) участие в обучающих семинарах - 1 д) отсутствует - 0	6	
	1.2. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка: а) полное (нет опозданий, прогулов) - 2 б) частичное (нет прогулов, все опоздания отрабатываются) - 1 в) (есть прогулы, опоздания не отрабатываются) - 0	2	
	1.3. Соблюдение норм профессиональной этики: а) полное (нет претензий к результатам работы) - 2 б) частичное (есть незначительные претензии к результатам работы) - 1 в) слабое (есть значительные претензии к результатам работы) - 0	2	
2. Интенсивность	2.1. Участие в выполнении работ по базовым проектам плана НИР Института: а) сбор и обработка первичной информации (поиск информации во внешних базах данных, проведение экспериментов, полевых наблюдений, опросов и т.п.) - 3 б) обоснование и/или разработка алгоритмов/методик сбора и обработки информации, проведения расчетов - 3 в) проведение расчетов и обработка их результатов (формирование таблиц, графиков, диаграмм и др.) - 2	8	

	2.2. Участие в организационной деятельности: а) работа в институтских комиссиях - 1 б) организация и проведение общеинститутских мероприятий - 1	2	
3. Резул ьтати вност ь	3.1. Качественное, полное и своевременное выполнение работ и поручений непосредственного руководителя: а) все работы выполняются качественно, в полном объеме и в срок - 6 б) небольшая часть работ выполняется некачественно, не в полном объеме или не в срок - 3 в) значительная часть работ выполняется некачественно, не в полном объеме или не в срок - 0	6	
	3.2. Поддержание в актуальном состоянии баз данных, алгоритмов, методик, обеспечение работоспособности и модернизации оборудования и программного обеспечения в пределах сферы ответственности работника: а) постоянное - 2 б) время от времени - 1 в) только по необходимости - 0	2	
	3.3. Выполнение технических и иных работ (включая перевод на иностранный язык/с иностранного языка) по формированию и оформлению текстов публикаций по базовым проектам плана НИР Института а) в качестве автора (соавтора) - 2 б) в качестве технического работника (без авторства) - 1 в) не осуществляется - 0	2	
Трудовое участие по оценке непосредственного руководителя работника		20	
Итого баллов		50	