

Министерство образования и науки Российской Федерации

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»



ЭКЗ. № 6

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ**

П 3.17.05 – 2017

Саратов 2017

Предисловие

- 1 РАЗРАБОТАНО проректором по НИР
- 2 УТВЕРЖДЕНО на заседании Ученого совета (протокол № 7 от 27.06.2017_г)
- 3 ВВЕДЕНО В ДЕЙСТВИЕ с 27.06.2017_г
- 4 ВВЕДЕНО ВПЕРВЫЕ

Настоящее положение не может быть полностью или частично воспроизведено, тиражировано и распространено в качестве официального издания без разрешения ФГБОУ ВО «СГУ имени Н.Г. Чернышевского».

В соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-Р, настоящее Положение регулирует порядок оценки эффективности деятельности научных работников, а также работников, задействованных в проведении научных и научно-исследовательских работ (руководители научных подразделений, научные сотрудники, научные специалисты, работники сферы научного обслуживания) (далее – научные работники).

1 Общие положения

1.1 Целью проведения оценки эффективности деятельности являются сохранение и развитие кадрового потенциала научных работников, повышение престижности и привлекательности их работы в СГУ, совершенствование системы оплаты труда научных работников, обеспечение соответствия оплаты их труда качеству выполнения работ, ориентированного на достижение конкретных показателей качества и количества выполнения работ, повышение мотивации научных работников и эффективности их деятельности по заданным критериям и показателям.

1.2 Задачами оценки эффективности деятельности научных работников являются:

- повышение качества выполняемых ими работ;
- совершенствования системы оплаты их труда, ориентированной на достижение конкретных показателей качества выполняемых работ, создание прозрачного механизма оплаты труда;
- создание дифференцированной системы их материального стимулирования в зависимости от эффективности их труда (качества выполняемых работ);
- развитие кадрового потенциала научных работников СГУ.

2 Основания и порядок проведения оценки эффективности деятельности научных работников

2.1 Наименования стимулирующих выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности и размеры выплат предусматриваются настоящим Положением или устанавливаются трудовым договором.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности приведены в таблице А, являющейся приложением к настоящему Положению, и носят универсальный характер, если иные показатели и критерии оценки эффективности деятельности не установлены трудовым договором.

Оценка эффективности деятельности научных работников производится на основании показателей оценки их деятельности за отчетный период – календарный год, а в отношении работников, отработавших в отчетном периоде неполное время – за фактически отработанное время в отчетном периоде.

С лицами, заключившими трудовые договоры в целях обеспечения выполнения хозяйственных договоров, а также в рамках реализации научной, научно-технической программы или проекта, получивших финансовую поддержку на конкурсной основе, в том числе в форме гранта (далее – проект), условия таких договоров помимо условий, указанных в абзаце 1 пункта 2.1 Положения, должны предусматривать условия получения стимулирующих выплат и периодичность оценки эффективности деятельности работника.

2.2 Для проведения объективной оценки деятельности научных работников создается комиссия, которая осуществляет оценку эффективности деятельности каждого работника в отчетном периоде. Оценка эффективности деятельности научных работников, осуществляющих свою деятельность в рамках хозяйственных договоров, а также в рамках реализации научной, научно-технической программы или проекта, получивших финансовую поддержку на конкурсной основе, в том числе в форме гранта, производится руководителем проекта и утверждается приказом ректора без рассмотрения комиссией.

Комиссия состоит из председателя, секретаря и членов комиссии. Заседание комиссии организуется председателем комиссии и проводится ежегодно не позднее 10 числа месяца, предшествующего отчетному периоду.

Ректор утверждает персональный состав комиссии приказом, который доводится до сведения председателя и членов комиссии под подпись.

2.3 Председателем комиссии является проректор по НИР.

2.4 Заседание комиссии считается правомочным, если на нём присутствует более половины членов комиссии.

Заседания ведёт председатель комиссии, который:

- организует обсуждение вопросов повестки дня заседания комиссии;
- организует обсуждение поступивших от членов комиссии замечаний и предложений по рассматриваемым вопросам;
- предоставляет слово для выступления членам комиссии, приглашенным лицам;
- организует голосование и подсчет голосов, оглашает результаты голосования.

В отсутствие председателя комиссии его полномочия исполняет один из членов комиссии, избираемый членами комиссии.

При принятии решений комиссии каждый член комиссии имеет один голос и голосует лично. Член комиссии, не согласный с принятым комиссией решением, вправе после голосования довести до сведения членов комиссии особое мнение, которое вносится в протокол заседания комиссии (далее – протокол). Особое мнение члена комиссии, изложенное в письменной форме, прилагается к протоколу.

Решения комиссии принимаются открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. При равенстве голосов решающим является голос председательствующего на заседании. Результаты голосования, оглашенные председательствующим,

вносятся в протокол. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается председательствующим на заседании.

В протоколе указываются фамилии председательствующего, присутствующих на заседании членов комиссии, экспертов и приглашенных лиц; рассмотренные вопросы; принятые решения; наличие особых мнений членов комиссии.

2.5 Руководитель структурного подразделения осуществляет оценку результативности работы каждого работника в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности, которая выражается в проставлении работнику баллов по каждому показателю или критерию. Далее комиссия на основании представлений руководителей структурных подразделений составляет сводную таблицу, в которой отражается результативность работы каждого работника по итогам отчетного периода.

2.6 Суммы стимулирующих выплат на каждого работника (из расчета один балл равен одному рублю) указываются в протоколе, который подписывается всеми членами комиссии, присутствовавшими на заседании. Сводная таблица прилагается к протоколу.

2.7 Стимулирующая надбавка (надбавка за качество выполняемых работ по результатам эффективности деятельности) носит ежемесячный характер и устанавливается на срок не более одного года. Стимулирующая надбавка (надбавка за качество выполняемых работ по результатам эффективности деятельности) в отношении научных работников, осуществляющих свою деятельность в рамках хозяйственных договоров, а также в рамках реализации научной, научно-технической программы или проекта, получивших финансовую поддержку на конкурсной основе, в том числе в форме гранта, может носить единовременный характер или быть ежемесячной в течение срока, установленного руководителем проекта.

2.8 Работникам, занимающим менее одной штатной единицы, размер стимулирующей надбавки рассчитывается пропорционально доле ставки.

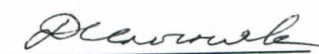
2.9 Выплаты работникам производятся на основании приказа ректора.

Руководитель разработки:
Проректор по НИР



А.А. Короновский

Ответственный исполнитель:
Заместитель начальника
юридического отдела



Д.А. Ильняк

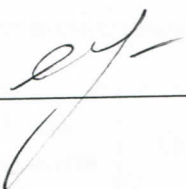
СОГЛАСОВАНО:

Проректор по административной
деятельности и управлению
персоналом




А.В. Стальмахов

Проректор по экономике



Е.В. Сергеева

Начальник отдела планирования
и финансового обеспечения
государственного задания



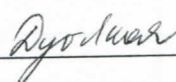
О.С. Аксенова

Начальник юридического отдела



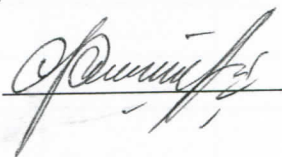
Э.Л. Гизатулин

Нормоконтроль:
зам. руководителя центра
менеджмента качества



Е.Н. Дубовская

Мотивированное мнение профкома
работников СГУ учтено
(протокол № 3 от 15.06.2017)



Н.Н. Филатов

Приложение А
(обязательное)

**Показатели и критерии оценки
эффективности деятельности работников**

1. Интенсивность, сложность и напряженность выполняемых работ.
2. Качество выполнения работ.
3. Соблюдение сроков выполняемых работ.
4. Выполнение показателей государственных контрактов, соглашений, технических заданий, поручений и др.
5. Публикация результатов в научных журналах.
6. Участие в научной конференции, симпозиуме и т.п.