

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ
ИНСТИТУТ ПРОБЛЕМ ЭКОЛОГИИ И ЭВОЛЮЦИИ им. А.Н. СЕВЕРЦОВА
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК
(ИПЭЭ РАН)**

г. Москва

« ____ » _____ 201__ г.

Дополнительное соглашение к трудовому договору

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт проблем экологии и эволюции им. А.Н. Северцова Российской академии наук (ИПЭЭ РАН) в лице директора Рожнова Вячеслава Владимировича, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем работодателем, с одной стороны, и

(ФИО)

именуемый(ая) в дальнейшем работником, с другой стороны (далее стороны), заключили дополнительное соглашение к трудовому договору № _____ от _____ о нижеследующем:

В соответствии с Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденными приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н, Стороны договорились внести изменения в пункт 5.2 трудового договора № _____ от _____, изложив его в следующей редакции:

5.2. В целях повышения эффективности труда, в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат, установленных законодательством Российской Федерации и Положением об оплате труда сотрудников ИПЭЭ РАН, работнику устанавливаются стимулирующие выплаты.

5.2.1. Оценка эффективности труда работников и определение размера стимулирующих выплат производится Квалификационной комиссией, состав и регламент деятельности которой утверждается приказом директора Института.

5.2.2. Оценка эффективности деятельности работников производится один раз в год.

5.2.3. Критерием высокой эффективности деятельности научных работников ИПЭЭ РАН следует считать публикацию в отчетном периоде:

- научной монографии, рекомендованной к печати Ученым Советом ИПЭЭ РАН – для всех категорий научных работников;
- не менее двух научных статей в изданиях, входящих в библиографические базы Scopus или Web of Science (Core collection) – для главных научных сотрудников и ведущих научных сотрудников;
- не менее одной научной статьи в изданиях, входящих в библиографические базы Scopus или Web of Science (Core collection) – для старших научных сотрудников и научных сотрудников со степенью;
- не менее одной статьи в рецензируемых журналах, входящих в «Список ВАК», библиографические базы Scopus или Web of Science – для младших научных сотрудников и научных сотрудников без степени.

5.2.4. Критерием высокой эффективности деятельности является также: авторство или научное руководство (консультирование) успешно защищенной в отчетном году кандидатской или докторской диссертационной работы; получение патентов, авторских свидетельств, иных прошедших государственную регистрацию РИД, в которых

правообладателем является ИПЭЭ РАН; иные формы научной и научно-организационной деятельности по решению Квалификационной комиссии Института.

5.2.5. Критерием высокой эффективности деятельности руководителей научных подразделений считать публикацию коллективом научного подразделения в отчетном периоде числа статей в изданиях, входящих в библиографические базы Scopus или Web of Science (Core collection), превышающем значение **n**

$$n = N/K \times k, \quad \text{где:}$$

N – число статей научных сотрудников Института, K – число научных сотрудников института, k – число научных сотрудников подразделения.

5.2.6. Критерием высокой эффективности деятельности работников Института, не относящихся к категории научных сотрудников, считать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; отсутствие взысканий дисциплинарного характера и замечаний руководителя подразделения в течение отчетного периода;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ИПЭЭ РАН;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- участие работника в выполнении целевых поручений дирекции Института.

5.2.7. Стимулирующие выплаты начисляются по приказу директора Института в соответствии с решением Квалификационной комиссии.

5.2.8. Сумма стимулирующих выплат, начисленных работнику в течение года, устанавливается в размере не менее 100% от месячного оклада по занимаемой должности (вне зависимости от фактически занимаемой ставки).

5.2.9. Институт оставляет за собой право изменять размер и частоту начисления стимулирующих выплат работникам в зависимости от финансово-экономической ситуации Института.

РАБОТОДАТЕЛЬ

РАБОТНИК

Директор,
академик РАН В.В. Рожнов

ФИО

Подпись _____

Подпись _____