

Дополнительное соглашение № 2 к Коллективному договору
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Физико-технический институт им. А.Ф. Иоффе Российской академии
наук (ФТИ им. А.Ф. Иоффе)

(принятому Конференцией работников института 20 декабря 2017 г,
зарегистрированному Комитетом по труду и занятости населения Санкт-
Петербурга 10 января 2018 г. рег. № 12786/18-КД)

г. Санкт-Петербург

«9» апреля 2021 г.

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Физико-технический институт им. А.Ф. Иоффе Российской академии наук (ФТИ им. А.Ф. Иоффе), в лице директора Иванова Сергея Викторовича, действующего на основании Устава и приказа Минобрнауки России № 20-3/489п-о от 06.08.2019, с одной стороны, и Профсоюзная организация Физико-технического института им. А.Ф. Иоффе Российской академии наук (Профсоюзная организация ФТИ), в лице председателя Профсоюзного комитета Картошкина Виктора Арсеньевича, действующего на Устава, с другой стороны, совместно именуемые «Стороны», заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Изложить п. 3.2.6. Приложения 2 КД «Положение о системе оплаты труда работников» в следующей редакции:

«3.2.6. Рейтинговая стимулирующая надбавка научного работника выплачивается на основании трудового договора научного работника, заработная плата которого относится на средства субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) ФТИ им. А.Ф. Иоффе, и определяется на основе индивидуального рейтинга такого работника.

Индивидуальный рейтинг - показатель результативности i -го научного работника (P_i , умоз), который определяется в зависимости от суммы баллов, начисляемых в соответствии с нижеприведенной методикой.

Для научных работников ФТИ в расчет принимаются только те результаты, которые получены при работе в ФТИ им. А.Ф. Иоффе и официально к нему отнесены (наличие в публикации наименования ФТИ им. А.Ф. Иоффе, как места работы авторов).

Для вновь поступивших на работу в ФТИ им. А.Ф. Иоффе научных работников первые два года в расчетах рейтинга используются также их результаты, полученные по прежнему месту работы.

1

Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга
" 14 " апреля 2021 г.
рег. № 4911/21-КД
Подпись В. Картошкин

№ 12786/18-КД от 10.01.2018 г.

На основе рейтинга, рассчитываемого по показателям эффективности работы за предыдущие два календарных года, устанавливаются рейтинговые стимулирующие надбавки научным работникам, за исключением внешних совместителей и лиц, трудоустроенных на внебюджетные ставки. Датой перехода на новый двухгодичный период расчетов рейтингов является 1 июля года, следующего за этим двухгодичным периодом.

Научным работникам ФТИ им. А. Ф. Иоффе, вышедшим из отпусков по беременности и родам, отпусков по уходу за ребенком, или отпусков работникам, усыновившим ребенка, в течение или после периода, за который рассчитывается рейтинг, этот период увеличивается на длительность соответствующего отпуска.

Приказом директора ФТИ им. А. Ф. Иоффе с учетом рекомендации Ученого совета формируется Комиссия по стимулирующим выплатам научным работникам. Комиссия утверждает размер выплаты рейтинговой стимулирующей надбавки и принимает решения по спорным вопросам. На запрос научного работника Комиссия в течение 10 дней дает письменный ответ.

3.2.6.1. Баллы за публикации в рецензируемых журналах.

За публикацию статьи или полного текста конференционного доклада в рецензируемом российском или зарубежном периодическом издании (журнале) начисляется количество баллов, равное импакт-фактору журнала в соответствующем году, умноженному на 60 – для журналов, издателем которых является ФТИ; 30 – для прочих журналов; при этом для журналов, не имеющих импакт-фактора, или с импакт-фактором менее 0.2, импакт-фактор считается равным 0.2. Импакт-факторы журналов определяются по Journal Citation Report (<https://jcr.clarivate.com/>). Если импакт-фактор журнала за расчетный год неизвестен, то используется значение, соответствующее предшествующему году. Русскоязычным изданиям, имеющим переводную версию, присваивается импакт-фактор этой версии.

Публикации в периодических изданиях учитываются только в случае, если журнал отслеживается международными системами цитирования Web of Science и/или Scopus.

Первичная статья, ее перевод, исправления и ответы на комментарии к ней рассматриваются как единый блок и оцениваются только по первичной публикации. В случае мотивированного отзыва статьи из журнала она исключается из расчета рейтинга.

Баллы за публикацию статьи, написанной в соавторстве, распределяются поровну между всеми соавторами публикации, при этом доли, меньшие 10%, округляются до 10%.

Баллы за публикацию статьи автору-сотруднику ФТИ им. А.Ф. Иоффе, указавшему в публикации дополнительно места работы в других организациях, начисляются с коэффициентом, обратно пропорциональным полному числу указанных мест работы (при указании второго места работы коэффициент равен 0.5; при указании второго и третьего – 0.33 и т.д.).

К полной оценке статьи, опубликованной в периодических изданиях, отслеживаемых международными системами цитирования Web of Science и/или Scopus, добавляется 10 дополнительных баллов в случае, если она не содержит благодарностей за финансовую поддержку в адрес российских фондов, программ, сторонних организаций и т.п., при этом допускается благодарность государственному заданию ФТИ им. А.Ф. Иоффе.

3.2.6.2. Баллы за монографии, тематические сборники, учебники и учебные пособия.

За научные монографии и тематические сборники начисляется количество баллов, равное объему материала в печатных листах, умноженному на 8 (далее коэффициент). За учебники и учебные пособия устанавливается коэффициент 4. За библиографические сборники устанавливается коэффициент 2. За книги по истории физики и техники, воспоминания и пр., а также за составление и редактирование научных сборников устанавливается коэффициент 1.

Книги с единым авторским коллективом оцениваются по их полному объему. Главы, разделы и статьи в тематических сборниках с отдельными авторскими коллективами оцениваются по объему этих частей. При расчете объема публикации в печатных листах принимается, что один печатный лист соответствует 16 страницам книги, независимо от ее формата.

При наличии соавторов баллы распределяются поровну между всеми соавторами перечисленных выше типов публикации, при этом доли, меньшие 10%, округляются до 10%.

За монографии, опубликованные по принципу «print on demand», баллы не начисляются.

3.2.6.3. Баллы за участие в конференциях.

За участие в конференциях с любыми видами докладов баллы сотрудникам не начисляются.

3.2.6.4. Баллы за патенты.

За патент на изобретение, заявителем которого является ФТИ им. А.Ф. Иоффе, начисляется 50 баллов.

За патент на полезную модель, заявителем которого является ФТИ им. А.Ф. Иоффе, начисляется 30 баллов.

За свидетельство на программу для электронных вычислительных машин или базы данных, заявителем которого является ФТИ им. А.Ф. Иоффе, начисляется 15 баллов.

Для патентов и свидетельств, полученных в соавторстве, каждый соавтор получает количество баллов, обратно пропорциональное количеству всех соавторов патента, при этом доли, меньшие 10%, округляются до 10%.

3.2.6.5. Баллы за победу в ежегодных конкурсах научных работ.

За победу в конкурсах научных работ каждому автору премированной работы начисляются одинаковые рейтинговые баллы, величина которых зависит от вида конкурса:

- 30 баллов - конкурсы на соискание именных премий (А.Ф. Иоффе, Б.П. Константинова, Я.И. Френкеля, В.М. Тучкевича);
- 20 баллов - конкурсы на соискание премии ФТИ им. А.Ф. Иоффе;
- 15 баллов - конкурсы работ Отделений (Центра);
- 15 баллов - конкурс на соискание премии ФТИ им. А.Ф. Иоффе для молодых ученых.

Для последних трех конкурсов сумма баллов, начисленных всему авторскому коллективу, ограничивается на уровне шести соавторов (120, 90 и 90 баллов, соответственно).

3.2.6.6. Баллы за руководство соискателями ученой степени и дипломниками.

За руководство соискателем ученой степени, защитившим кандидатскую диссертацию, научному руководителю начисляется 30 баллов, если на момент подсчета рейтинга диссертант является сотрудником ФТИ им. А.Ф. Иоффе.

За консультирование соискателя ученой степени, защитившим докторскую диссертацию, научному консультанту начисляется 30 баллов, если на момент подсчета рейтинга диссертант является сотрудником ФТИ им. А.Ф. Иоффе.

За руководство студентом магистратуры или специалитета при условии успешной защиты им диплома научному руководителю начисляется 10 баллов, если на момент подсчета рейтинга данный молодой специалист является сотрудником или очным аспирантом ФТИ им. А.Ф. Иоффе.

При совместном руководстве соискателем ученой степени или студентом магистратуры или специалитета баллы за руководство распределяются поровну между научными руководителями и научными консультантами.

3.2.6.7. Баллы за защиту диссертаций.

За защиту научным работником ФТИ им. А.Ф. Иоффе докторской диссертации начисляется 60 баллов, а за защиту кандидатской диссертации – 30 баллов сроком на 1 год, который отсчитывается с первого числа месяца, следующего

за датой наступления одного из следующих событий: приказа директора научного учреждения или ректора университета о присуждении ученой степени, если эта организация имеет право самостоятельного присуждения ученых степеней, или приказа о выдаче дипломов Минобрнауки России, если организация, где проходила защита, не имеет права самостоятельного присуждения ученых степеней.

3.2.6.8. Расчет индивидуального рейтинга научного работника

Индивидуальный рейтинг научного работника P_{io} в части всех видов публикаций, защит диссертаций, руководства диссертантами и дипломниками, ежегодных конкурсных премий ФТИ им. А.Ф. Иоффе, патентов и свидетельств на программы для ЭВМ рассчитывается как сумма баллов, вычисленным по вышеприведенным правилам (п.п. 3.2.6.1-3.2.6.7) с использованием соответствующих фрагментов Базы Данных «ФТИ им. А.Ф. Иоффе» (далее - БД), и представляется по стандартной форме. Доступ к фрагментам БД можно получить через интерфейсы, находящиеся на внутреннем сайте ФТИ им. А.Ф. Иоффе: <http://www-internal.ioffe.ru> (подраздел «Публикации сотрудников» в разделе «Результаты»). При обнаружении ошибок и неточностей в БД работнику следует обратиться к модератору соответствующего раздела.

Правила, их обоснование и процедура заполнения фрагмента БД «Публикации ФТИ им. А.Ф. Иоффе» представлены на внутреннем сайте ФТИ им. А.Ф. Иоффе: <http://www-internal.ioffe.ru> (подраздел «Подсчет рейтинга» в разделе «Ввод и анализ данных»).

3.2.6.9. Индивидуальный рейтинг научного работника, обучающегося в аспирантуре ФТИ им. А.Ф. Иоффе, в процессе обучения и после его завершения.

Индивидуальный рейтинг научного работника P_{io} , обучающегося в аспирантуре ФТИ им. А.Ф. Иоффе, устанавливается путем умножения его индивидуального рейтинга, вычисленного по вышеприведенным правилам (п.п. 3.2.6.1-3.2.6.6), на повышающий коэффициент 2.

Индивидуальный рейтинг научного работника P_{io} , закончившего аспирантуру ФТИ им. А.Ф. Иоффе и защитивших кандидатскую диссертацию до окончания обучения в аспирантуре, устанавливается путем умножения его индивидуального рейтинга, вычисленного по вышеприведенным правилам (п.п. 3.2.6.1-3.2.6.7), на повышающий коэффициент 2, который действует в течение 1 года после даты наступления одного из следующих событий: приказа директора научного учреждения или ректора университета о присуждении ученой степени, если эта организация имеет право самостоятельного присуждения ученых степеней, или приказа о выдаче дипломов Минобрнауки России, если организация, где проходила защита, не имеет права самостоятельного присуждения ученых степеней.

Индивидуальный рейтинг научного работника, не защитившего кандидатскую диссертацию до окончания обучения в аспирантуре ФТИ им. А.Ф. Иоффе и продолжившего работать в Институте, рассчитывается с учетом повышающего коэффициента 1.5 в течение 1 года после окончания им аспирантуры ФТИ им. А.Ф. Иоффе.

Даты начала и завершения применения данных повышающих коэффициентов при расчете рейтингов данным категориям научных работников определяются строго первым числом месяца, следующего за календарной датой наступления соответствующего события.

3.2.6.10. Дополнительные баллы лабораторий (секторов).

Для стимулирования привлечения подразделениями в Институт внебюджетных средств в распоряжение руководителей лабораторий (секторов) выделяются для распределения между научными работниками подразделения дополнительные рейтинговые баллы $P_{\text{доп. лаб}}$. Эта величина рассчитывается с учетом индивидуальных рейтингов P_{i0} научных работников подразделения и коэффициента эффективности $K_{\text{эфф}}$ по формуле:

$$P_{\text{доп. лаб}} = K_{\text{эфф}} \sum_{i=1}^{n-\text{лаб}} P_{i0}.$$

Если лаборатория (сектор) показывает за базовый двухгодичный период объем привлекаемых средств из внебюджетных источников финансирования в размере более 1.5 млн. руб. в пересчете на одну ставку научного работника подразделения в течение зачетного двухгодичного срока, то $K_{\text{эфф}} = 0.20$ (20%), а если менее 0.2 млн. руб. на одну ставку научного работника в течение зачетного двухгодичного срока, то $K_{\text{эфф}} = 0.05$ (5%). Для остальных лабораторий (секторов) $K_{\text{эфф}} = 0.10$ (10%).

К внебюджетным источникам финансирования относится финансирование, которое Институт получает для выполнения научно-исследовательских работ по грантам и проектам федеральных и региональных научных фондов, национальным и федеральным проектам и программам, получаемым на основе внешних конкурсов, а также работ, оказания услуг, реализации продукции на договорных отношениях гражданско-правового характера и иных поступлений, кроме бюджетной субсидии на выполнение государственного задания, субсидии Института на обновление приборной базы и персональных научных стипендий.

Для учета эффективности привлечения внебюджетного финансирования руководители грантов/проектов/договоров информируют Комиссию по стимулирующим выплатам научным работникам о долевом участии (в %) лабораторий (секторов) Института в выполнении соответствующих работ. Информирование производится путем подачи служебной записки,

завизированной руководителями лабораторий (секторов), участвующих в выполнении данной работы. Записка подается при регистрации гранта/проекта/договора в Институте, указанное в ней долевое участие сохраняется на весь срок выполнения работы.

В течение первого месяца каждого квартала руководители лабораторий (секторов) осуществляют распределение дополнительных рейтинговых баллов ($P_{i,доп}$) между научными работниками своего подразделения. Результирующий индивидуальный рейтинг работника (P_i) определяется как:

$$P_i = P_{i0} + P_{i,доп},$$

где для каждой лаборатории (сектора) выполняется условие:

$$P_{доп\ лаб} = \sum_{i=1}^{n-лаб} P_{i,доп}$$

3.2.6.11. Индивидуальный рейтинг руководителя лаборатории (сектора).

Индивидуальный рейтинг руководителя лаборатории (сектора) устанавливается путем сложения 75% индивидуального рейтинга и 50% среднего рейтинга научных работников подразделения, вычисленных в соответствии с п.п. 3.2.6.1-3.2.6.10.

3.2.6.12. Индивидуальный рейтинг руководителя Отделения (Центра).

Индивидуальный рейтинг руководителя Отделения (Центра) устанавливается путем сложения 75% индивидуального рейтинга и 50% среднего рейтинга научных работников Отделения (Центра), вычисленных в соответствии с п.п. 3.2.6.1-3.2.6.10.

3.2.6.13. Расчет итогового индивидуального рейтинга научного работника

На основании суммы баллов P_i , полученных каждым научным работником в соответствии с пунктами 3.2.6.1 - 3.2.6.12, рассчитывается среднее значение рейтинга по ФТИ им. А.Ф. Иоффе (здесь N - численность научных работников Института, трудоустроенных на средства субсидии на выполнение государственного задания, без внешних совместителей и работников на целевых ставках):

$$P_{ср} = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N P_i$$

И далее рассчитывается итоговый индивидуальный рейтинг каждого научного работника $P_{i,итог}$:

для работников, чья сумма баллов $\underline{P}_i \leq 2 * P_{cp}$, итоговый рейтинг:

$$P_{i, \text{итог}} = \underline{P}_i;$$

для работников, чья сумма баллов $\underline{P}_i > 2 * P_{cp}$, итоговый индивидуальный рейтинг:

$$P_{i, \text{итог}} = 1.8 \times P_{cp} \pm 0.1 \times \underline{P}_i.$$

3.2.6.14. Учет эффективности работы научного работника

К величине итогового индивидуального рейтинга каждого научного работника $P_{i, \text{итог}}$ добавляются дополнительные баллы за эффективную работу в размере равном величине надбавки научного работника $P_{i, \text{итог}}$ (при этом коэффициент эффективности научного работника $K_i = 2$), за исключением случаев, когда:

- действия научного работника, являющегося руководителем проекта/гранта/договора, привели к его неисполнению (и/или недостижению показателей), либо нарушению условий конкурсной документации, повлекшему за собой возврат средств Института Заказчику работ либо начисление и уплату Институту штрафных санкций. В этом случае K_i данного научного работника равен 1 в течение 6 месяцев с первого числа следующего месяца от момента проведения возврата средств/уплаты штрафных санкций.

- несвоевременная отправка отчета Заказчику или несвоевременное подписание Соглашения руководителем проекта/гранта/договора с Заказчиком, повлекла за собой прекращение действия проекта/гранта/договора или иные штрафные санкции Заказчика в отношении Института без возврата средств. В этом случае K_i данного научного работника равен 1 в течение 3 месяцев с первого числа следующего месяца от момента получения Институту официального письма Заказчика о начале соответствующей процедуры.

3.2.6.15. Расчет индивидуальной стимулирующей надбавки научного работника

Размер рейтинговой стимулирующей надбавки i -го научного работника S_i рассчитывается в соответствии с его итоговым индивидуальным рейтингом $P_{i, \text{итог}}$ с учетом коэффициента эффективности научного работника K_i по формуле:

$$S_i = K_i \times P_{i, \text{итог}} \times (S/P_{\Sigma}),$$

где S - суммарная по ФТИ им. А.Ф. Иоффе рейтинговая стимулирующая надбавка, подлежащая распределению, и P_{Σ} - суммарный рейтинг ФТИ им. А.Ф. Иоффе, рассчитываемый как:

$$P_{\Sigma} = 2 \times \sum_{i=1}^N P_{i, \text{итог}}$$

3.2.6.16. Средства, высвобождаемые в результате действия п. 3.2.6.14, поступают в бюджет Института и рассчитываются как:

$$S_{\text{возвр}} = S - \sum_i S_i$$

3.2.6.17. Выплата рейтинговой стимулирующей надбавки осуществляется на основании решения (протокола) Комиссии по стимулирующим выплатам научным работникам.»

2. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами, их представителями, Комитетом по труду и занятости населения Санкт-Петербурга. При этом Стороны обязаны предоставлять друг другу, а также Комитету по труду и занятости населения Санкт-Петербурга необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

3. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга.

4. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора.

ФТИ им. А.Ф. Иоффе
Директор



С.В. Иванов

Профорганизация ФТИ
Председатель Профсоюзного
комитета



В.А. Картошкин



Прошито, пронумеровано
и опечатано

9 (девять) листов

