

**Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
«Федеральный исследовательский центр
«Казанский научный центр Российской академии наук»
(ФИЦ КазНЦ РАН)**

ПРИКАЗ

15.02.2018

№ 27

г. Казань

*Об утверждении и введении в действие
Положения об оплате труда работников
ФИЦ КазНЦ РАН*

С целью оптимизации деятельности ФИЦ КазНЦ РАН, совершенствования системы оплаты труда работников и во исполнение Приказа ФАНО России от 15.04.2016 № 16н «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие с 1 февраля 2018 г. «Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки «Федеральный исследовательский центр «Казанский научный центр Российской академии наук» (далее – Положение) (приложение).
2. Главному бухгалтеру ФИЦ КазНЦ РАН Шишкиной Е.В., начальнику планово-экономического отдела Аглиуллиной Г.Г., обособленным структурным подразделениям (руководители Калачев А.А., Губайдуллин А.Д., Карасик А.А., Чернов В.М., Тагиров М.Ш., Яппаров И.А., Решетников Н.М.) принять к исполнению настоящее Положение.
3. Считать утратившими силу ранее изданные положения об оплате труда работников КазНЦ РАН и присоединенных к нему учреждений.
4. Заведующему канцелярией Митрофановой А.И. ознакомить с настоящим приказом руководителей подразделений, поименованных в пункте 2 приказа.
5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор ФИЦ КазНЦ РАН,
академик РАН




Синяшин О.Г.


Согласовано

Председатель
Объединенного профкома ФИЦ КазНЦ РАН

Утверждено

Приказом ФИЦ КазНЦ РАН
от 15.02.2018 г. № 27

 Шарапова Л.Г.
2018 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Федерального государственного бюджетного
учреждения науки «Федеральный
исследовательский центр «Казанский
научный центр Российской академии наук»
(ФИЦ КазНЦ РАН)**

г. Казань
2018 г.

СОДЕРЖАНИЕ:

№ раздела	Наименование раздела Положения об оплате труда
1	Общие положения
2	Порядок оплаты и условия труда работников
3	Компенсационные выплаты
4	Стимулирующие выплаты
5	Оплата труда рабочих, занятых на проведении сельскохозяйственных работ
6	Оплата труда медицинских работников
7	Прочие выплаты научным работникам
8	Оплата труда на основе договоров гражданско-правового характера
9	Порядок оплаты труда работников, направляемых в служебные командировки
10	Порядок формирования и расходования фонда оплаты труда за счет средств от приносящей доход деятельности
11	Оплата труда работников хозрасчетных подразделений
12	Заключение
13	Нормативные документы
	ПРИЛОЖЕНИЯ:
№1	Оклады (должностные оклады) научных работников ФИЦ КазНЦ РАН
№2,2а	Оклады (должностные оклады) служащих (специалистов) и центрального аппарата ФИЦ КазНЦ РАН
№3	Оклады работников рабочих профессий ФИЦ КазНЦ РАН
№4	Оклады (должностные оклады) медицинских работников ФИЦ КазНЦ РАН
№5	Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по разрядам выполняемых работ в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих сферы здравоохранения ФИЦ КазНЦ РАН
№6	Размеры повышающих коэффициентов к окладу за квалификационную категорию, наличие почетного звания у медицинских работников
№7	Оплата труда педагогических работников ФИЦ КазНЦ РАН
№8	Перечень критериев оценки работника для назначения надбавки за интенсивность
№9	Методические рекомендации для расчета индивидуальных показателей результативности научной деятельности (ИПРНД) и применения стимулирующих выплат молодым ученым – научным сотрудникам ФИЦ КазНЦ РАН
№10	Положение об именной премии (стипендии)
№11	Положение по проведению смотра-конкурса по охране труда
№12	Положение по тарификации работ и присвоению квалификационных разрядов работникам рабочих профессий ФИЦ КазНЦ РАН
№13	Положение об использовании средств отделения платных услуг и оплате труда работников отделения платных услуг Поликлиники ФИЦ КазНЦ РАН
№14	Типовое положение о комиссии по оценке эффективности деятельности научных сотрудников ФИЦ КазНЦ РАН

Положение «Об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки «Федеральный исследовательский центр «Казанский научный центр Российской академии наук» (далее – Положение) разработано в соответствии с действующими нормативными документами.

Заработная плата (оплата труда) - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Целью настоящего Положения является систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки «Федеральный исследовательский центр «Казанский научный центр Российской академии наук» (далее – ФИЦ КазНЦ РАН) в соответствии с нормативными актами Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом ФАНО России от 15.04.2016 г. №16н «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций», Уставом и требованиями Межотраслевого соглашения (далее – МОС) и Коллективного договора ФИЦ КазНЦ РАН.

Положение определяет источники поступлений в фонд оплаты труда, порядок распределения, структуру заработной платы сотрудников, условия установления компенсационных доплат и надбавок, стимулирующих выплат, а также определяет условия, виды и размеры выплаты заработной платы.

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников ФИЦ КазНЦ РАН за счет всех источников финансирования.

Настоящее Положение распространяется на работников ФИЦ, в том числе на работников обособленных структурных подразделений ФИЦ КазНЦ РАН.

Положение принимается по согласованию с профсоюзным комитетом, утверждается директором и вводится в действие приказом по ФИЦ КазНЦ РАН.

Положение подлежит пересмотру по мере необходимости с внесением в него дополнений и изменений, с учетом мнения профсоюзной организации в установленном порядке.

1. Общие положения

Минимальным уровнем оплаты труда работников ФИЦ КазНЦ РАН является законодательно установленный размер минимальной оплаты труда.

Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда (ст.130 ТК РФ);
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных и автономных учреждениях;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных и автономных учреждениях;
- настоящего Положения;

Финансирование оплаты труда в ФИЦ КазНЦ РАН осуществляется за счет всех источников финансирования.

Заработная плата работников все категорий состоит из должностного оклада, доплат и надбавок, установленных в законодательном порядке, и прочих стимулирующих выплат.

Установление стимулирующих выплат осуществляется на конкретный срок (не более календарного года) в пределах средств, выделенных на оплату труда за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), грантов и средств от иной приносящей доход деятельности.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора ФИЦ КазНЦ РАН и средней заработной платы работников ФИЦ КазНЦ РАН за отчетный год не должен превышать более чем в 8 (восемь) раз.

В соответствии с Уставом, структура и штатное расписание разрабатываются и утверждаются директором ФИЦ КазНЦ РАН с учетом предложений руководителей обособленных структурных подразделений.

Штатное расписание ФИЦ КазНЦ РАН (обособленного структурного подразделения) составляется на календарный год с учетом необходимой численности, в зависимости от потребности в персонале для выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) в соответствии с утвержденной структурой, и утверждается приказом директора по ФИЦ КазНЦ РАН. Изменения в штатное расписание вносятся на основании приказов по ФИЦ КазНЦ РАН.

Штатное расписание за счет иных средств составляется отдельно и утверждается директором ФИЦ КазНЦ РАН (руководителем обособленного структурного подразделения).

Основной персонал - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом ФИЦ КазНЦ РАН целей деятельности, а также их непосредственные руководители.

К основному персоналу относятся - директор, заместители директора по научной работе, главный ученый секретарь, научный руководитель ФИЦ, научный руководитель направления ФИЦ, руководители обособленных структурных подразделений, заместители руководителей обособленных структурных подразделений по научной работе, научный руководитель направления обособленного структурного подразделения, ученый секретарь, научные сотрудники, специалисты, работающие в штате подразделений (лабораторий, групп) и участвующие в выполнении научных исследований.

Вспомогательный персонал ФИЦ КазНЦ РАН - работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленные на достижение определенных уставом ФИЦ КазНЦ РАН целей деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал федерального бюджетного учреждения - работники федерального учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники федерального учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности федерального учреждения.

Заработная плата работников (без учета компенсационных и стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета компенсационных и стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников ФИЦ КазНЦ РАН, как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников ФИЦ КазНЦ РАН, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Выплаты стимулирующего характера, обеспечивающие реализацию Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», производятся при наличии в распоряжении ФИЦ КазНЦ РАН (обособленных структурных подразделений) финансовых ресурсов, выделяемых на эти цели, или, при наличии экономии фонда оплаты труда, экономии средств субсидии на выполнение государственного задания, финансовых средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников ФИЦ КазНЦ РАН (обособленных структурных подразделений), после оплаты прямых затрат и обязательных платежей.

Все выплаты осуществляются на основании приказов директора ФИЦ КазНЦ РАН и руководителей обособленных структурных подразделений в соответствии с Положением об обособленном структурном подразделении и доверенности.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

1. Размеры окладов работников учреждений, занимающих научные должности, устанавливаются на основе постановления Правительства Российской Федерации от 22 апреля 2006 г. N236 "О реализации в 2006 - 2008 годах пилотного проекта совершенствования системы оплаты труда научных работников и руководителей научных учреждений и научных работников научных центров Российской академии наук" с учетом последующей индексации окладов (должностных окладов) (Приложение №1).

2. Размеры окладов работников учреждений, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых в установленном порядке (Приложения №2, 2а).

3. Оклады руководителей обособленных структурных подразделений устанавливаются решением директора ФИЦ КазНЦ РАН в размере 70% оклада директора ФИЦ КазНЦ РАН с учетом выполнения всех показателей эффективности деятельности подразделения, численности, объема финансирования и наличия закрепленного имущества.

К окладу устанавливается стимулирующая надбавка, рассчитываемая в процентах от оклада директора ФИЦ КазНЦ РАН:

- при численности основных работников более 100 чел. – 10%;
- при численности основных работников более 150 человек – 15%;
- при численности основных работников более 250 человек – 20%.

4. Оклады заместителей директора ФИЦ КазНЦ РАН (заместителей руководителей обособленных структурных подразделений), главного бухгалтера ФИЦ (обособленного структурного подразделения) устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада директора ФИЦ КазНЦ РАН (руководителей обособленных структурных подразделений).

5. Оклады заместителей руководителей (начальников) служб (отделов, групп) ФИЦ КазНЦ РАН (обособленных структурных подразделений) устанавливаются на 10 - 30% ниже окладов (должностных окладов) руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

6. Размеры окладов работников ФИЦ КазНЦ РАН, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, но не ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного действующим законодательством (Приложение №3).

Минимальные размеры окладов по разрядам выполняемых работ устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Тарификация работ и присвоение квалификационных разрядов работникам рабочих профессий осуществляется по итогам решения квалификационной комиссии ФИЦ КазНЦ РАН (обособленного структурного подразделения).

7. Оплата труда работников ФИЦ КазНЦ РАН, как учреждения сферы научных исследований и разработок, имеющего в своей структуре поликлинику, производится в порядке, установленном для указанных работников учреждений сферы здравоохранения (Приложения №4, №5, №6, №13).

8. Оплата труда педагогических работников ФИЦ КазНЦ РАН, как учреждения сферы научных исследований и разработок производится в порядке, установленном для указанных работников учреждений сферы образования ФИЦ КазНЦ РАН (Приложение №7).

9. С учетом условий труда работникам ФИЦ КазНЦ РАН (обособленных структурных подразделений) устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

10. Работникам ФИЦ КазНЦ РАН (обособленных структурных подразделений) устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3. Компенсационные выплаты

1. С учетом условий труда работникам ФИЦ КазНЦ РАН (обособленных структурных подразделений) устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, и при необходимости сотрудникам, работающим на конкретных темах НИР.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации.

ФИЦ КазНЦ РАН (обособленные структурные подразделения) выделяют средства по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

3. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Помимо выплат компенсационного характера, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, согласно приложению № 1 Приказу Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 (в ред. Приказа Минздравсоцразвития России от 17.09.2010 №810н).

5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера (доплаты, надбавки) конкретизируются в трудовых договорах работников ФИЦ КазНЦ РАН.

6. Доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда устанавливается на основании результатов специальной оценки условий труда.

Доплаты оформляются приказом директора ФИЦ КазНЦ РАН (руководителя обособленного структурного подразделения), где указываются: фамилия, инициалы

сотрудника, занимаемая должность, подразделение, размер устанавливаемой доплаты (в абсолютной сумме или в процентах от оклада).

Доплата включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, установленных законодательством

7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ).

Доплаты оформляются приказом директора ФИЦ КазНЦ РАН (руководителя обособленного структурного подразделения), где указываются: фамилия, инициалы сотрудника, занимаемая должность, подразделение, размер устанавливаемой доплаты в абсолютной сумме, срок действия доплаты.

Доплаты могут устанавливаться как работающим на текущий момент, так и вновь принимаемым сотрудникам.

При отсутствии необходимых материальных ресурсов работа по совмещению приостанавливается, и доплаты не устанавливаются или отменяются.

Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника выплачивается пропорционально отработанному времени.

Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, установленных законодательством

8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее, чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 ТК РФ).

9. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере, либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 153.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном

размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

10. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (статья 154 ТК РФ).

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Работа в ночное время оплачивается не менее чем в двойном размере, кроме работников охраны.

11. Доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливается в случае болезни, отпуска, командировки и по другим причинам отсутствующего работника, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место (должность).

Размер устанавливаемой доплаты определяется исходя из экономии по фонду оплаты труда отсутствующего работника (вакантной ставки), исходя из фактически выполняемого за него объема работ.

Представление руководителя подразделения должно содержать обоснование необходимости установления доплаты и ее размера.

Доплаты устанавливаются на определенный срок, в пределах одного календарного года. В последующий период размер доплат пересматривается.

Доплаты оформляются приказом директора ФИЦ КазНЦ РАН (руководителя обособленного структурного подразделения), где указываются: фамилия, инициалы сотрудника, занимаемая должность, подразделение, размер устанавливаемой доплаты в абсолютной сумме, срок действия доплаты.

Доплаты могут устанавливаться как работающим на текущий момент, так и вновь принимаемым сотрудникам.

Доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, установленных законодательством

12. Доплата за расширение зоны обслуживания (работники рабочих профессий и младший обслуживающий персонал) или за увеличение объема работ (научные работники, работники аппарата управления, вспомогательный персонал, ИТР производственного персонала) устанавливается в том случае, когда наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, работнику поручается выполнение дополнительного объема работ по одной и той же профессии (должности).

Доплаты оформляются приказом директора ФИЦ КазНЦ РАН или руководителя обособленного структурного подразделения, где указываются: фамилия, инициалы сотрудника, занимаемая должность, подразделение, размер устанавливаемой доплаты в абсолютной сумме, срок действия доплаты.

Доплаты могут устанавливаться как работающим на текущий момент, так и вновь принимаемым сотрудникам.

Доплата за увеличение объема работ, расширение зоны обслуживания выплачивается пропорционально отработанному времени.

Доплата за увеличение объема работ, расширение зоны обслуживания включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, установленных законодательством.

13. Доплата за совмещение профессии (рабочие), должности (ИТР и служащие) устанавливается в случае выполнения работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах рабочего дня.

• Доплата за совмещение должности (профессии) устанавливается при наличии вакантной штатной единицы

Доплата за совмещение должности (профессии) выплачивается пропорционально отработанному времени.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон.

Доплата за совмещение должности (профессии) включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, установленных законодательством.

14. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, и при необходимости сотрудникам, работающим на соответствующих темах НИР устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 18.09.2006 г. №573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, установленных законодательством

4. Стимулирующие выплаты

1. Работникам ФИЦ КазНЦ РАН (обособленным структурным подразделениям) устанавливаются стимулирующие выплаты (надбавки, премиальные и иные поощрительные выплаты):

- премиальная выплата директору ФИЦ КазНЦ РАН устанавливается решением ФАНО России по результатам рассмотрения отчета;
- премиальная выплата руководителю обособленного структурного подразделения устанавливается директором ФИЦ КазНЦ РАН по результатам работы обособленного подразделения.
- надбавка за выполнение особо важных и сложных работ по программам фундаментальных исследований Российской академии наук;
- надбавка за выполнение дополнительного объема работ, связанных с обеспечением исследований по договорам НИР, соглашениям, контрактам, грантам российских и международных научных и исследовательских фондов на проведение исследований, разработок и других работ, предусмотренных Уставом ФИЦ КазНЦ РАН;
- надбавка за содействие выполнению работ, связанных с обеспечением исследований по договорам НИР, соглашениям, контрактам, грантам российских и международных научных и исследовательских фондов на проведение исследований, разработок и других работ, предусмотренных Уставом ФИЦ КазНЦ РАН;
- премиальные выплаты за высокие достижения в НИР по государственному заданию;
- премиальные выплаты за содействие выполнению НИР по государственному заданию;
- дополнительные премиальные выплаты молодым ученым;
- именные премиальные выплаты молодым ученым;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- премиальные выплаты по иным основаниям (юбилейные даты, получение государственных наград, в связи с выходом на заслуженный отдых (пенсию);
- премиальные выплаты по итогам смотра-конкурса по охране труда;
- премиальные ежемесячные выплаты работникам рабочих профессий;
- стимулирующие выплаты работникам, занятым в сельском хозяйстве.

2. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам, состоящим в штате ФИЦ КазНЦ РАН.

Работникам, занимающим штатные должности с неполным рабочим днем (в том числе по совместительству) размеры стимулирующих выплат устанавливаются на общих основаниях и зависят от их личного вклада в общие результаты работы коллектива (института, структурного подразделения, отдела и т.д.).

Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам, участвующим в выполнении и проведении предусмотренных проектами, заданиями, договорами, грантами других соответствующих Уставу ФИЦ работ, с целью стимулирования работника к качественному результату труда и поощрения за выполненную работу.

3. Стимулирующие выплаты носят персонализированный характер и определяются в каждом случае по основным показателям результатов деятельности конкретного работника, в зависимости от размера средств фонда оплаты труда в части, предусмотренной на материальное поощрение работников.

4. Указанные средства могут включать как средства субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) (включая программы фундаментальных исследований РАН), так и средства государственных научных фондов, субсидии на иные цели, международные гранты и контракты, контракты в рамках ФЦП и иные средства от приносящей доход деятельности.

5. Все виды стимулирующих выплат устанавливаются на определенный срок (не более 12 месяцев одного календарного года).

Основанием для выплаты является приказ директора ФИЦ КазНЦ РАН (руководителя обособленного структурного подразделения) с указанием фамилии сотрудника, конкретного размера выплачиваемой надбавки, срока действия надбавки.

6. Решением директора ФИЦ КазНЦ РАН (руководителя обособленного структурного подразделения) работнику может быть отменен или снижен размер надбавки по результатам работы за определенный период в связи с допущенными нарушениями трудовой дисциплины или ненадлежащим исполнением должностных обязанностей.

7. Критерии и показатели эффективности работы научных сотрудников устанавливаются на Комиссии по оценке эффективности деятельности научных сотрудников ФИЦ КазНЦ РАН (обособленных структурных подразделений) (далее Комиссия). Типовое положение о Комиссии прилагается. (Приложение 14).

4.1. Надбавка за выполнение особо важных и сложных работ по программам фундаментальных научных исследований Российской академии наук

Надбавка за выполнение особо важных исследований по программам и проектам в рамках Программ фундаментальных научных исследований Президиума и Отделений Российской академии наук устанавливается в рамках ежегодно утверждаемого Перечня особо важных и сложных работ, выполняемых в ФИЦ КазНЦ РАН (обособленных структурных подразделениях).

Надбавка распространяется на научных работников и специалистов научных подразделений.

Надбавка устанавливается работнику ФИЦ КазНЦ РАН (обособленного структурного подразделения) на срок, определенный в приказе.

Размер надбавки утверждается директором ФИЦ КазНЦ РАН (руководителем обособленного структурного подразделения) на основании мотивированного представления руководителей проектов фундаментальных исследований по программам РАН.

Надбавка за выполнение особо важных и сложных работ выплачивается одновременно с заработной платой и не включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, установленных законодательством.

4.2. Надбавка за выполнение дополнительного объема работ, связанных с обеспечением исследований по договорам (соглашениям, контрактам), грантам российских и международных фондов на проведение исследований, разработок и других работ, предусмотренных Уставом ФИЦ КазНЦ РАН

Надбавка за выполнение дополнительного объема работ, связанного с выполнением грантов, договоров, контрактов может устанавливаться работникам, принимающим непосредственное участие в работах.

Надбавки устанавливаются по мотивированному представлению руководителя работ за счет и в пределах утвержденного по смете фонда заработной платы. Необходимым условием для выплаты надбавок является поступление финансовых средств от заказчика.

Конкретный размер надбавки каждому работнику максимальным размером не ограничивается и определяется с учетом его личного вклада в выполнение работы.

Средства, поступающие из данных источников, расходуются на выплату заработной платы полностью, в соответствии с планами расходов, без создания резерва заработной платы для начисления отпускных.

4.3. Надбавка за содействие выполнению договоров (соглашений, контрактов), грантам российских и международных фондов на проведение исследований, разработок и других работ, предусмотренных Уставом ФИЦ КазНЦ РАН

Надбавка за содействие выполнению грантов, договоров, контрактов может устанавливаться работникам аппарата управления и вспомогательных подразделений.

Надбавки устанавливаются за счет средств накладных (организационно-технических) расходов. На выплату данной надбавки выделяется не более 25% накладных (организационно-технических) расходов. Необходимым условием для выплаты надбавок является поступление финансовых средств от заказчика.

При назначении надбавки за содействие за счет средств грантов учитываются установленные правила Фондов.

Конкретный размер надбавки каждому работнику максимальным размером не ограничивается и определяется с учетом его личного вклада в выполнение работы.

Средства, поступающие из данных источников, расходуются на выплату заработной платы полностью, в соответствии с планами расходов, без создания резерва заработной платы для начисления отпускных.

4.4. Премия за высокие достижения в научно-исследовательской работе научным работникам

Фонд для выплаты премии научным работникам формируется за счет средств, выделенных на оплату труда из субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

Премии научным работникам устанавливаются по результатам работы за истекший отчетный период (месяц, квартал, год). Критерии премирования разрабатываются

ежегодно комиссией ФИЦ КазНЦ РАН (обособленных структурных подразделений). Регламент работы комиссии и ее состав предусматриваются в Положении о комиссии. Критерии премирования научных сотрудников утверждаются на заседании комиссии.

Премия выплачивается в абсолютной сумме.

При отсутствии необходимых материальных ресурсов премии не устанавливаются.

Премия за высокие достижения в научно-исследовательской работе включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, установленных законодательством.

4.4.1. Показатели эффективности деятельности научных сотрудников и критерии их оценки для назначения премиальных выплат

Основными показателями эффективности деятельности научных работников являются:

1. Трудовой вклад в выполнении планов научно-исследовательских работ ФИЦ КазНЦ РАН (обособленного структурного подразделения) для обеспечения выполнения государственного задания, участие в научных мероприятиях (конференциях, съездах, симпозиумах, семинарах, форумах, научных школах, ассамблеях и т.п.);
2. Публикационная активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;
3. Публикации по профилю научной деятельности ФИЦ КазНЦ РАН (обособленного структурного подразделения) монографий, книг и учебников;
4. Непосредственное участие в оказании платных услуг, научный потенциал сотрудника, публикационная активность в высокорейтинговых журналах, высокий индекс цитируемости, ученая степень, участие в создании объектов интеллектуальной собственности, патентов на них, участие в методической и инновационной деятельности ФИЦ КазНЦ РАН (обособленного структурного подразделения);
5. Участие в разработке научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций;
6. Непосредственное участие в выполнении грантов, конкурсах, договорах НИР и других приносящих доход мероприятиях;
7. Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, грантов государственных научных и исследовательских фондов;
8. Выполнение особо важных и срочных работ;
9. Подготовка молодых специалистов (аспиранты).
10. Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами;
11. Продвижение и популяризация достижений ФИЦ для повышения престижа научной деятельности ФИЦ на российском и международном уровне.

Каждое обособленное структурное подразделение разрабатывает свою методику расчета и утверждает критерии оценки (численные показатели - баллы) достижения основных показателей разрабатываются комиссией ФИЦ КазНЦ РАН (обособленного структурного подразделения) по оценке эффективности деятельности научных работников.

4.4.2. Показатели эффективности деятельности научных сотрудников, отражаемые в «эффективном контракте»

«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 и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки».

«Эффективный контракт» (дополнительное соглашение) является приложением к трудовому договору.

В «эффективном контракте» научного сотрудника отражается показатель научного потенциала:

- публикационная активность в высокорейтинговых журналах сотрудника;
- индекс цитируемости;
- охраняемые объекты интеллектуальной собственности, зарегистрированные на территории Российской Федерации;
- научные монографии, сборники, справочники каталоги, атласы.

Критерии оценки каждого показателя для каждой категории научных сотрудников разрабатываются комиссией ФИЦ КазНЦ РАН (обособленного структурного подразделения).

4.5. Премияльные выплаты за содействие выполнению НИР по государственному заданию

Премияльные выплаты по итогам этапов работы устанавливаются специалистам и работникам рабочих профессий ФИЦ КазНЦ РАН (обособленного структурного подразделения) при наличии финансовых средств.

Премияльная выплата по итогам этапа работы устанавливается по мотивированному представлению руководителя структурного подразделения с указанием размера и периода, приказом директора ФИЦ КазНЦ РАН (руководителя обособленного структурного подразделения).

Премии специалистам и работникам рабочих профессий устанавливаются директором ФИЦ КазНЦ РАН (руководителем обособленного структурного подразделения) по результатам работы за определенный срок (месяц, квартал, полугодие, год) с учетом показателей эффективности деятельности каждого работника.

При отсутствии необходимых материальных ресурсов премияльные выплаты не устанавливаются.

Премияльная выплата работникам производится в абсолютной сумме.

Премияльная выплата по итогам работы включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, установленных законодательством.

4.6. Дополнительная премияльная выплата молодым ученым

В рамках общего фонда стимулирующих выплат выделяется сумма на дополнительное премирование молодых ученых (до 35 лет включительно, доктор наук до 39 лет включительно) за выполнение приоритетных работ по важнейшим направлениям научных исследований ФИЦ КазНЦ РАН (обособленных структурных подразделений).

Индивидуальная сумма по молодому ученому рассчитывается на основании «Методических рекомендаций для расчета индивидуальных показателей результативности научной деятельности (ИПРНД) и применения стимулирующих выплат молодым ученым – научным сотрудникам ФИЦ КазНЦ РАН» (Приложение №9).

Выплата устанавливается молодому ученому ФИЦ КазНЦ РАН (обособленных структурных подразделений), работающему в должности научного сотрудника по основному месту работы, в том числе и на условиях неполной занятости, на срок, определенный в приказе.

Премия не устанавливается молодым ученым, работающим на условиях внешнего совместительства и зачисленным за счет средств грантов и иной приносящей доход деятельности.

Премия выплачивается в абсолютной сумме.

При отсутствии необходимых материальных ресурсов премии не устанавливаются.

Премия за высокие достижения в научно-исследовательской работе по государственному заданию включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, установленных законодательством.

4.7. Именные премиальные выплаты талантливым молодым ученым

Решение о введении именных премий принимает директор ФИЦ КазНЦ РАН на основании мотивированного представления объединенного Ученого совета.

Премии имени выдающихся ученых устанавливаются победителям конкурса научных проектов за счет средств от иной приносящей доход деятельности.

Процедура назначения именной премии проводится в соответствии с «Положением об именной премии» (Приложение №10).

Премиальные выплаты устанавливаются талантливым ученым ФИЦ КазНЦ РАН (обособленных структурных подразделений), работающим в должности научных сотрудников по основному месту работы, в том числе и на условиях неполной занятости и аспирантам.

Премии выплачиваются в абсолютной сумме.

При отсутствии необходимых материальных ресурсов премиальные выплаты не устанавливаются.

Именные премиальные выплаты талантливым молодым ученым не включаются в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, установленных законодательством

4.8. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за счет субсидии на выполнение государственного задания в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников ФИЦ КазНЦ РАН (обособленного структурного подразделения), добросовестно исполняющих свои функциональные обязанности.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться работнику ФИЦ КазНЦ РАН (обособленного структурного подразделения) на срок, определенный в приказе (не более одного календарного года).

Показателями для установления надбавки являются:

- инициативное исполнение должностных обязанностей;
- привлечение работника к выполнению срочных и ответственных заданий;
- компетентность специалиста в принятии управленческих решений.
- результативность деятельности структурного подразделения или работника;
- высокий уровень выполняемой работы;
- успешное выполнение наиболее сложных работ, заданий;
- выполнение дополнительных функций (организационное обслуживание научных семинаров, разработка внутренних нормативных актов и др.) одновременно с выполнением основных работ;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качество выполняемой работы.

Перечень критериев оценки работника устанавливается по категориям (Приложение №8).

Работникам, занимающим штатные должности с неполным рабочим днем (в том числе по совместительству), размеры стимулирующих выплат устанавливаются на общих основаниях и зависят от их личного вклада в общие результаты работы коллектива (структурного подразделения, отдела и т.д.).

Критерии оценки работы обособленных структурных подразделений разрабатываются на заседании Объединенного ученого Совета. Приоритеты при установлении стимулирующих выплат, согласно критерием оценки, отдаются структурным подразделениям, отделам или отдельным работникам, внесшим

максимальный вклад в общие результаты работы ФИЦ КазНЦ РАН (обособленного структурного подразделения) или выполнение конкретной работы.

Все виды стимулирующих выплат устанавливаются на определенный срок (не более одного календарного года).

Основанием для выплаты является приказ директора ФИЦ КазНЦ РАН (руководителя обособленного структурного подразделения) с указанием фамилии сотрудника, конкретного размера выплачиваемой суммы, срока действия стимулирующих выплат.

Решением директора ФИЦ КазНЦ РАН (руководителя обособленного структурного подразделения) работнику не выплачивается или снижается размер стимулирующей выплаты по результатам работы за определенный период в связи с допущенными нарушениями трудовой дисциплины или ненадлежащим исполнением должностных обязанностей.

Работникам, совершившим нарушение, стимулирующие выплаты не устанавливаются.

По приказу директора ФИЦ КазНЦ РАН (руководителя обособленного структурного подразделения) работнику может быть снижен установленный размер надбавки или прекращена ее выплата до истечения определенного приказом срока при отсутствии средств на эти цели.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается пропорционально отработанному времени.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается одновременно с заработной платой и включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, установленных законодательством.

4.9. Премия по результатам смотра-конкурса по охране труда

Премии работникам устанавливаются в рамках «Положения по проведению смотра-конкурса по охране труда ФИЦ КазНЦ РАН» (Приложение №11).

Фонд для выплаты премии работникам может формироваться как за счет средств, выделенных на оплату труда из субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), так и за счет средств от иной приносящей доход деятельности.

Размер премии, выплачиваемой работнику, максимальными размерами не ограничивается.

Премия устанавливается на основании мотивированного представления руководителя структурного подразделения приказом директора ФИЦ КазНЦ РАН (руководителя обособленного структурного подразделения).

Премия выплачивается в абсолютной сумме.

При отсутствии необходимых материальных ресурсов премии не устанавливаются.

Премия за высокие достижения в научно-исследовательской работе включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, установленных законодательством.

4.10. Премияльные выплаты по иным основаниям

(юбилейные даты, получение государственных наград, в связи с выходом на заслуженный отдых (пенсию))

Премияльная выплата к юбилейной дате устанавливается работникам ФИЦ КазНЦ РАН (обособленного структурного подразделения), имеющим стаж работы не менее десяти лет.

Юбилейными датами считаются 50 лет и далее кратные пяти.

Премияльные выплаты по иным основаниям (юбилейные даты, получение государственных наград, в связи с выходом на заслуженный отдых (пенсию))

устанавливаются при наличии финансовых средств от иной приносящей доход деятельности.

Премияльные выплаты по иным основаниям (юбилейные даты, получение государственных наград, в связи с выходом на заслуженный отдых (пенсию)) производятся в абсолютной сумме.

При отсутствии необходимых материальных ресурсов премияльные выплаты не устанавливаются.

Премияльные выплаты по иным основаниям не включаются в расчет для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, установленных законодательством.

4.11. Премияльные выплаты работникам рабочих специальностей

Премияльные выплаты работникам рабочих профессий по итогам работы за месяц осуществляются в ФИЦ КазНЦ РАН (обособленных структурных подразделениях).

Перечень подразделений, на которые распространяется выплата премии по итогам работы за месяц, утверждается приказом директора ФИЦ КазНЦ РАН (руководителя обособленного структурного подразделения).

Премирование производится по следующим показателям:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- обеспечение бесперебойной работы оборудования, инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения ФИЦ КазНЦ РАН (обособленного структурного подразделения).

В каждом подразделении организуется учет выполнения показателей премирования по каждому работнику в отдельности.

Премия начисляется по результатам работы за месяц за фактически отработанное время. При определении размера премии за текущий месяц решение о ее начислении в конкретном размере принимается до 25-го числа.

Премия по итогам работы за месяц выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере.

По итогам работы за месяц руководителем подразделения составляется представление с указанием обоснования назначения премии каждому работнику.

Конкретные размеры премий работникам рабочих профессий устанавливаются директором ФИЦ КазНЦ РАН (обособленного структурного подразделения) по представлению руководителей подразделений. При этом предусматривается непосредственная связь размера премий с трудовыми результатами каждого работника рабочих специальностей и коллектива подразделения в целом.

Основания лишения работников рабочих профессий премии или уменьшения ее размера:

1. Работники рабочих профессий могут быть лишены премии полностью или частично:

- за нарушения правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, производственной санитарии;
- за нарушение правил технической эксплуатации оборудования, несоблюдение рабочих инструкций;
- за срыв выполнения производственного задания по вине работника;
- за некачественное выполнение работы;
- прогул, а также появление на работе в нетрезвом состоянии либо отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более трех часов непрерывно или суммарно в течение рабочего дня, распитие спиртных напитков в рабочее время;

- утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу предприятия или иное причинение ущерба виновными действиями работника;
 - антисанитарное состояние рабочих помещений;
 - неубранная территория.
2. Лишение премии или уменьшение ее размера производится только за тот расчетный период, в котором имело место нарушение.
 3. В каждом подразделении организуется учет нарушений по каждому работнику в отдельности.

Премия по итогам работы за месяц включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, установленных законодательством.

При отсутствии поступления средств на оплату труда за счет субсидии на выполнения государственного задания размер расчетной премии может быть пересмотрен в сторону уменьшения или полной отмены.

4.12. Стимулирующие выплаты работникам, занятым сельскохозяйственной деятельностью

- В целях усиления материальной заинтересованности работников ФИЦ КазНЦ РАН, занятых сельскохозяйственной деятельностью при внедрении в производство достижений науки и передового опыта, при заключении договоров на выполнение научно-исследовательских работ с заказчиками, за произведенные и/или реализованные семена всех категорий, зерна, посадочного материала и другой сельскохозяйственной продукции, семян и другой сельскохозяйственной продукции вводятся следующие виды вознаграждения:
- за внедрение в производство достижений науки и передового опыта;
- авторское вознаграждение авторам сортов и лицам, содействующим их внедрению. Авторское вознаграждение выплачивается в долях, предусмотренных договором о взаимоотношениях между авторами селекционного достижения и работодателем в связи с правопреемством, из средств, поступивших за использование сорта.

При отсутствии необходимых материальных ресурсов выплаты не устанавливаются.

Стимулирующие выплаты не включаются в расчет для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, установленных законодательством.

5. Оплата труда рабочих, занятых на проведении сельскохозяйственных работ

Оплата труда механизаторов, трактористов-машинистов и рабочих производится по сдельной системе оплаты труда за выполненный объем, исходя из норм выработки и тарифных ставок.

Оплата труда водителей производится по повременной системе оплаты труда (по часовому тарифу и тарифных ставок).

На весенне-полевых работах применяются прогрессивно-возрастающие расценки, с учетом повышения оплаты (до 15%).

На уборочных работах в расчет расценок включаются повышенная (до 50%) и дополнительная (до 50%) оплата.

Расценки на механизированные полевые работы, часовые тарифные ставки водителям автомобильного транспорта рассчитываются ежегодно при изменении МРОТ.

В целях материального стимулирования механизаторов, водителей и рабочих могут применяться выплаты стимулирующего характера на общих основаниях.

Компенсационные выплаты выплачиваются на общих основаниях.

Компенсационные выплаты включаются в расчет для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, установленных законодательством.

6. Оплата труда медицинских работников

Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (Приложение №5).

Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

Фиксированный размер оклада (должностного оклада), размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

С целью мотивации медицинских работников к повышению квалификации устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу:

- за квалификационную категорию,
- наличие почетного звания.

Повышающие коэффициенты суммируются по каждому из оснований.

Повышающий коэффициент за наличие почетного звания применяется только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий «Народный врач» и «Заслуженный врач» упомянутый коэффициент применяется по одному из оснований.

Размер выплаты за качество выполняемых работ определяется путем умножения оклада (должностного оклада) на соответствующий коэффициент (Приложение №6).

Оплата труда медицинских работников за счет средств от оказания Поликлиникой ФИЦ КазНЦ РАН платных услуг осуществляется в соответствии с Положением «Об использовании средств отделения платных услуг» (Приложение № 13)

6.1. Выплаты компенсационного характера медицинским работникам

Устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда (устанавливается на основании результатов специальной оценки условий труда). Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием.

Размер выплаты компенсационного характера определяется путем умножения оклада на соответствующий процент.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Выплаты компенсационного характера включаются в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, установленных законодательством.

6.2. Выплаты стимулирующего характера медицинским работникам

Работникам устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;

- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемые качественными и количественными характеристиками:

- перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
- удовлетворенность населения качеством медицинской помощи;
- качественное выполнение стандартов медицинской помощи и порядков оказания медицинской помощи;
- применение в практической работе новых медицинских технологий;
- оказание высокотехнологичных видов медицинской помощи.

Для работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения);
- выполнение особо срочных работ.

При установлении выплат стимулирующего характера учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ФИЦ КазНЦ РАН;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

Стимулирующие выплаты включаются в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, установленных законодательством

7. Прочие выплаты работникам

7.1. Оплата труда работников, привлекаемых к обучению и приему экзаменов в аспирантуре ФИЦ КазНЦ РАН и официальных оппонентов диссертаций

Оплата труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в аспирантуре ФИЦ КазНЦ РАН, и оплата труда официальных оппонентов при защите диссертаций на соискание ученых степеней доктора или кандидата наук, производится по ставкам почасовой оплаты, утвержденным приказом по ФИЦ КазНЦ РАН.

Трудозатраты официальных оппонентов при оппонировании ими диссертации составляют: на соискание ученой степени доктора наук – 5 часов, и на соискание ученой степени кандидата наук – 3 часа.

Оплата трудозатрат официальных оппонентов производится на основании заключаемых договоров гражданско-правового характера за счет средств от иной приносящей доход деятельности.

7.2. Выплата за руководство аспирантами

Выплата за руководство аспирантами в ФИЦ КазНЦ РАН устанавливается на основании приказа о назначении научного руководителя.

Выплата производится за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание услуг (выполнение работ) в части государственной услуги «Реализация образовательных программ высшего образования – программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре».

Выплата за руководство аспирантами, принятыми на платной основе осуществляется за счет средств от оказания платных услуг.

Выплата за руководство аспирантами рассчитывается: за руководство аспирантом очной формы обучения - 50 часов в год.

Выплата устанавливается с даты зачисления аспиранта до даты начала каникул, далее продлевается на следующий учебный период.

На время длительной болезни, отпуска по беременности и родам и в дополнительном отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет аспиранта, при направлении на стажировку в другие организации выплата за руководство аспирантом не производится.

Выплата за руководство аспирантами включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, установленных законодательством.

7.3. Выплата авторского вознаграждения

Выплата авторского вознаграждения осуществляется в соответствии с условиями договоров о передаче прав на изобретение и договоров об авторском вознаграждении за создание служебного изобретения.

Выплата авторского вознаграждения не включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, установленных законодательством.

8. Оплата труда на основе договоров гражданско-правового характера

Как одна из форм оплаты труда в ФИЦ КазНЦ РАН (обособленном структурном подразделении) может быть использована оплата в соответствии с заключенными договорами гражданско-правового характера (договор подряда или договор о возмездном оказании услуг).

В договоре указывается вид выполняемой сотрудником работы (услуги), срок ее выполнения, сумма вознаграждения за выполненную работу, либо график выплаты за отдельные этапы работы, условия выплаты вознаграждения (дополнительное вознаграждение) при высокой оценке качества выполнения, уменьшения объема вознаграждения при невыполнении работы в указанные сроки.

Договоры могут заключаться с работниками ФИЦ КазНЦ РАН (обособленного структурного подразделения) независимо от категории персонала, а также со сторонними исполнителями работ (услуг).

Договора гражданско-правового характера (договор подряда или договор о возмездном оказании услуг) могут заключаться на любые виды работ (услуг), не противоречащие основной деятельности и Уставу ФИЦ КазНЦ РАН (проектные, ремонтные, оформительские, научно-исследовательские, конструкторские, расчетные, юридические, консультационные и другие).

Договор гражданско-правового характера (договор подряда или договор о возмездном оказании услуг) не может быть заключен с работником ФИЦ КазНЦ РАН (обособленного структурного подразделения) на работы, входящие в круг его основных должностных обязанностей.

Для оплаты выполненной работы (услуги) по договору могут быть использованы как средства субсидии на выполнение государственного задания (при условии их выделения), так и средства от иной приносящей доход деятельности.

9. Порядок оплаты труда работников, направляемых в служебные командировки

При направлении работника в служебную командировку для выполнения работ по теме государственного задания, ему гарантируются сохранение места работы (должности) и заработная плата, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

На время нахождения в служебной командировке в дальнем и ближнем зарубежье между работником и ФИЦ КазНЦ РАН (обособленным структурным подразделением) оформляется Соглашение о выполнении научного проекта, в соответствии с Положением «О направлении работников ФИЦ КазНЦ РАН в служебную командировку, порядок оплаты и предоставления отчета о командировке».

При условии достаточного объема средств на оплату труда из субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания работнику выплачивается должностной оклад. Оплата труда работнику сохраняется на первые три месяца служебной командировки.

При выезде работника в командировку для выполнения работ по теме НИР, не связанной с выполнением работ по государственному заданию, ему гарантируется сохранение места работы (должности). Заработная плата на время нахождения в командировке не сохраняется.

10. Порядок формирования и расходования фонда оплаты труда за счет средств от иной приносящей доход деятельности

Фонд оплаты труда за счет средств от иной приносящей доход деятельности формируется в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год.

Фонд оплаты труда по этим средствам расходуется в соответствии со штатным расписанием (на оплату труда совместителей и прочих работников, зачисленных на конкретный контракт, договор, грант и т.д.) и на выплату стимулирующих надбавок работникам ФИЦ КазНЦ РАН (обособленного структурного подразделения), являющимся исполнителями данных работ, а также на выплату работникам, содействующим выполнению работы (аппарат управления, научно-вспомогательные подразделения, прочие службы).

Размер надбавки максимальными размерами не ограничивается и выплачивается при поступлении финансовых средств по соответствующему источнику. Выплата надбавки оформляется приказом по ФИЦ КазНЦ РАН (обособленному структурному подразделению с указанием источника финансирования, на основании мотивированного представления руководителя контракта, договора, гранта, в пределах утвержденного по смете фонда оплаты труда.

Надбавки, установленные работникам ФИЦ КазНЦ РАН (обособленного структурного подразделения) за выполнение дополнительной работы за счет средств от приносящей доход деятельности, не включаются в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, установленных законодательством, за исключением подразделений на полной самокупаемости.

Средства, полученные за счет средств от иной приносящей доход деятельности, могут использоваться на оплату труда по гражданско-правовым договорам.

На все выплаты, осуществляемые в виде заработной платы, производится обязательные начисления в размерах, определенных законодательством Российской Федерации.

11. Оплата труда работников хозрасчетных подразделений ФИЦ КазНЦ РАН (обособленных структурных подразделений)

Должностной оклад выплачивается работникам хозрасчетных подразделений за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором и утвержденной должностной инструкцией.

Размеры должностных окладов работникам устанавливаются в соответствии с занимаемыми ими должностями к соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ), содержащимся в единых тарифно-квалификационных справочниках работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих Российской Федерации или Профессиональных стандартах.

Должностные оклады заместителей руководителей (начальников) хозяйственных структурных подразделений, устанавливаются на 10-30% ниже должностных окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

Работникам хозяйственных подразделений устанавливаются:

компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда (устанавливаются на основании результатов специальной оценки условий труда);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

стимулирующие выплаты:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- доплата за увеличение объема работ, связанного с выполнением договоров (контрактов, соглашений) с заказчиками;
- премиальные выплаты по итогам работы;

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

Определение заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совмещения, производится отдельно по каждой из должностей.

Основные условия труда оплаты работников и условия их изменения устанавливаются трудовым договором, заключаемым с работником при приеме на работу. Изменения в основные условия оплаты труда оформляются дополнительным соглашением, прилагаемым к трудовому договору.

Выплаты стимулирующего характера включаются в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, установленных законодательством.

12. Заключение.

ФИЦ КазНЦ РАН имеет право дополнять или изменять отдельные статьи данного Положения, а также вводить не предусмотренные в нем системы и формы оплаты труда, не противоречащие действующему законодательству.

Обособленные структурные подразделения имеют право вносить предложения по дополнению или изменению отдельных статей данного Положения.

13. Нормативные документы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации;
2. Гражданский кодекс Российской Федерации;
3. Закон РФ от 23.08.1996 г. №127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике» (в ред. от 23.05.2016 г.);

4. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
5. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. №2190-р «Об утверждении Программы совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» (в ред. от 14.09.2015 г.);
6. Постановление Правительства РФ от 18.09.2006 г. №573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» (в ред. от 25.03.2013 г.);
7. Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 N 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (ред. от 10.11.2017);
8. Приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 г. №818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» (в ред. от 17.09.2010 г.);
9. Приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 г. №822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» (в ред. от 20.02.2014 г.);
10. Постановление Минтруда РФ от 09.02.2004 № 9 "Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих" (в ред. от 25.10.2010 г.);
11. «Тарифно-квалификационные характеристики по общеотраслевым профессиям рабочих» Утверждены постановлением Минтруда РФ от 10.11.1992 г. №31 (в ред. от 24.11.2008 г.);
12. «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих». Утвержден постановлением Минтруда России от 21.08.1998 г. №37, с изменениями и дополнениями на 10.10.2006 г. – М.; МЦФЭР, 2007 (в ред. от 12.02.2014 г.);
13. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 27.03.1998 г. №814 «Об утверждении Положения о подготовке научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования в Российской Федерации» (с изм. от 12.09.2014 г. №1219);
14. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 06.08.2007 г. №525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным группам»;
15. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (в ред. от 11.12.2008 г.);
16. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 03.07.2008 г. №305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей работников сферы научных исследований и разработок» (в ред. от 19.12.2008 г.)
17. Приказ ФАНО России от 13.11.2014 г. №36н «О ежемесячных процентных надбавках к должностному окладу государственных гражданских служащих центрального аппарата и территориальных органов Федерального агентства научных организаций, работников организаций, подведомственных Федеральному агентству научных организаций, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и

- сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны» (в ред. от 26.03.2015 г.);
18. Приказ ФАНО России от 16.12.2014 N 42н «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы здравоохранения, подведомственных Федеральному агентству научных организаций»;
 19. Приказ ФАНО России от 21.04.2015 N 10н «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы образования, подведомственных Федеральному агентству научных организаций»;
 20. Приказ ФАНО России от 15.04.2016 г. №16н «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций»;
 21. Приказ ФАНО России от 16.12.2014 г. №42н «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы здравоохранения, подведомственных Федеральному агентству научных организаций»;
 22. Приказ ФАНО России от 15.03.2017 г. №8н «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных федеральному агентству научных организаций, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера)»;
 23. Межотраслевое соглашение по организациям, подведомственным Федеральному агентству научных организаций, на 2015-2018 годы от 04.12.2015 г. (МОП);
 24. Распоряжение Президиума РАН от 16.02.2009 г. №10115-103 «О размере выплат за руководство аспирантами в учреждениях РАН»;
 25. Устав ФИЦ КазНЦ РАН.

Оклады (должностные оклады) научных работников ФИЦ КазНЦ РАН

Должность	Размер должностного оклада, (руб.) (Распоряжение Правительства РФ от 06.12.2017 №2716-П)
	с 01.01.2018
Ученый секретарь, доктор наук	33 795
Ученый секретарь, кандидат наук	29 635
Ученый секретарь, без ученой степени	26 515
Зав. лабораторией, академик (член-корр., академик)	26 515
Зав. лабораторией, доктор наук	33 795
Зав. лабораторией, кандидат наук	29 635
Зав. Лабораторией без ученой степени	26 515
Главный научный сотрудник, академик (член-корр., академик)	26 515
Главный научный сотрудник, доктор наук	33 795
Ведущий научный сотрудник, доктор наук	30 365
Ведущий научный сотрудник, кандидат наук	26 205
Старший научный сотрудник, доктор наук	27 330
Старший научный сотрудник, кандидат наук	23 170
Старший научный сотрудник без ученой степени	20 050
Научный сотрудник, кандидат наук	20 533
Научный сотрудник, без ученой степени	17 413
Младший научный сотрудник, кандидат наук	18 291
Младший научный сотрудник, без ученой степени	15 170
Стажер-исследователь, ст. лаборант с высшим профессиональным образованием, инженер-исследователь	13 191
Лаборант-исследователь	11 212

Оклады (должностные оклады) служащих (специалистов) ФИЦ КазНЦ РАН

№ п/п	Категории работников	Наименование должности	Размер должностного оклада, (руб.) (Распоряжение Правительства РФ от 06.12.2017 №2716-Р) С 01.01.2018
1.	Руководитель основного (не научно-исследовательского) подразделения	Начальник основного (не научно-исследовательского) подразделения	23 085
2.	Руководители вспомогательной службы	Начальник планово-экономического отдела Начальник юридического отдела Главный инженер Прочие руководители вспомогательных служб	20 050
3.	Руководители вспомогательных подразделений	Главный энергетик Главный механик Начальник планово-экономического отдела Начальник юридического отдела Начальник патентного отдела Заведующий аспирантурой Директор дома-музея Заведующий научной библиотекой Начальник отдела документационного и информационного обеспечения Начальник отдела организации государственных закупок Начальник спецотдела (службы безопасности) Начальник отдела капитального и текущего ремонта зданий и сооружений Начальник I-го отдела Начальник отдела охраны труда и техники безопасности Начальник отдела СИ Заместитель начальника отдела, службы (10-30% ниже оклада начальника отдела) Заместитель главного бухгалтера Начальник центра Прочие руководители вспомогательных подразделений	18 731
4.	Ведущие специалисты в основных подразделениях института (в лабораториях) Главные специалисты вспомогательного подразделения	Ведущий инженер Ведущий инженер-электроник Ведущий технолог Помощник директора по ВЭС Главный хранитель фондов	17 413
5.	Ведущие специалисты вспомогательного подразделения	Ведущий юристконсульт Ведущий экономист Ведущий бухгалтер Ведущий товаровед Ведущий документовед Ведущий инженер по патентной и изобретательской работе Ведущий инженер по метрологии Ведущий инженер-энергетик Ведущий инженер по охране труда и технике безопасности Ведущий инженер-электроник Ведущий инженер Ведущий инженер по НТИ Ведущий библиотекарь Ведущий инженер-программист	16 490

6.	Специалисты с высшим образованием, имеющие квалификационную категорию	Прочие специалисты, имеющие категорию «ведущий» Экономист 1 и 2 категории Бухгалтер 1 и 2 категории Юрисконсульт 1 и 2 категории Заведующий виварием Технологи 1 и 2 категории Документовед 1 и 2 категории Инженер 1 и 2 категории Инженер 1 и 2 категории по охране труда и технике безопасности Инженер 1 и 2 категории по научно-технической документации Библиотекарь 1 и 2 категории Инженер АСУ 1 и 2 категории Инженер-программист 1 и 2 категории Инженер-механик 1 и 2 категории Инженер-энергетик 1 и 2 категории Инженер-конструктор 1 и 2 категории Инженер-электроник 1 и 2 категории Инженер по инвентаризации зданий и сооружений 1 и 2 категории Зоотехник 1 и 2 категории Редактор 1 и 2 категории Врач-терапевт здравпункта 1 и 2 категории Прочие специалисты с высшим образованием имеющие 1 и 2 профессиональную категорию	15 170
7.	Специалисты с высшим образованием	Экономист Бухгалтер Документовед Референт Инженер Юрисконсульт Технолог Техник 1 и 2 категории Библиотекарь Инженер АСУ Инженер-программист Инженер-механик Инженер-энергетик Инженер-конструктор Инженер по инвентаризации зданий и сооружений Инженер-сметчик Инженер-электроник Секретарь директора Помощник директора (руководителя) по инновационной работе Секретарь директора Экскурсовод Врач-терапевт здравпункта Прочие специалисты с высшим образованием	13 191
8.	Специалисты без высшего образования	Бухгалтер Техник Библиотекарь Механик автотранспортной группы Заведующий хозяйством Комендант здания Комендант базы отдыха Заведующий складом Лаборант	11 212

		Секретарь директора	
		Фельдшер здравпункта	
		Прочие специалисты без высшего образования	

Оклады работников рабочих профессий ФИЦ КазНЦ РАН

№ п/п	Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	оклад (в месяц, в руб.) с 1 января 2014 г. (ФЗ №336-ФЗ от 02.12.2013 г)	оклад (в месяц, в руб.) с 1 января 2015 г. (ФЗ №376-ФЗ от 14.12.2015 г)	оклад (в месяц, в руб.) с 1 января 2016 г. (ФЗ №376-ФЗ от 14.12.2015 г)	оклад (в месяц, в руб.) с 1 июля 2016 г. (ФЗ №164-ФЗ от 02.06.2016 г)	+4% с 01.01.2018
1.	1 разряд работ	5 554	5 965	6 204	7 500	7 800
2.	2 разряд работ	6 032	6 478	6 737	8 145	8 470
3.	3 разряд работ	6 543	7 039	7 308	8 835	9 188
4.	4 разряд работ	7181	7 713	8 022	9 697	10 085
5.	5 разряд работ	7826	8 405	8 741	10 567	10 990
6.	6 разряд работ	8464	9 091	9 455	11 430	11 887

**Минимальные размеры
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным
квалификационным группам/квалификационным уровням педагогических
работников ФИЦ КазНЦ РАН**

N п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рублей
2.2. Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений		
2.2.1.	1 квалификационный уровень (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 - 5 квалификационным уровням)	13 658
2.2.2.	2 квалификационный уровень	14 806
2.2.3.	3 квалификационный уровень	15 700
2.2.4.	4 квалификационный уровень	16 848
2.2.5.	5 квалификационный уровень	17 485
2.2.6.	6 квалификационный уровень	18 124

**Перечень критериев
для проведения оценки работы работников при установлении надбавок за
интенсивность и высокие результаты работы по категориям**

1. Руководящие работники аппарата управления

- Инициативность, своевременность, качество, объем и полнота выполнения закрепленных должностных обязанностей;
- привлечение работника к выполнению срочных и ответственных заданий;
- компетентность специалиста в принятии управленческих решений;
- ответственность, организованность сотрудника;
- умение организовать работу;
- рациональное сочетание способностей, уровня профессиональных навыков и личностных качеств работника;
- поиск способов справиться с трудностями до тех пор, пока задача не решена;
- выполнение дополнительных обязанностей;
- способность к самооценке, восприятие критики, честность, стрессоустойчивость.

2. Работники аппарата управления

- Инициативность, своевременность, качество, объем и полнота выполнения закрепленных должностных обязанностей;
- привлечение работника к выполнению срочных и ответственных заданий;
- ответственность, организованность сотрудника;
- рациональное сочетание способностей, уровня профессиональных навыков и личностных качеств работника;
- выполнение дополнительных обязанностей;
- способность к самооценке, восприятие критики, честность, стрессоустойчивость.

3. Работники научно-вспомогательных подразделений

- Инициативность, своевременность, качество, объем и полнота выполнения закрепленных должностных обязанностей;
- привлечение работника к выполнению срочных и ответственных заданий;
- рациональное сочетание способностей, уровня профессиональных навыков и личностных качеств работника;
- выполнение дополнительных обязанностей.

4. Работники образовательных подразделений

- Инициативность, своевременность, качество, объем и полнота выполнения закрепленных должностных обязанностей;
- привлечение работника к выполнению срочных и ответственных заданий;
- рациональное сочетание способностей, уровня профессиональных навыков и личностных качеств работника;
- выполнение дополнительных обязанностей.

5. Работники вспомогательно-технических подразделений

- Инициативность, своевременность, качество, объем и полнота выполнения закрепленных должностных обязанностей;

- рациональное сочетание способностей, уровня профессиональных навыков и личностных качеств работника;
- выполнение дополнительных обязанностей.

6. Работники рабочих профессий

- Инициативность, своевременность, качество, объем и полнота выполнения закрепленных должностных обязанностей;
- рациональное сочетание способностей, уровня профессиональных навыков и личностных качеств работника;
- повышение уровня профессиональных навыков;
- выполнение дополнительных обязанностей.

7. Процедура проведения оценки результативности работника

Проведение процедуры оценки осуществляется на заседании комиссии с участием руководителей подразделений. Руководители подразделений предоставляют обоснование для проведения оценки работников. По итогам заполняется протокол с указанием размера рекомендуемой надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

**Методические рекомендации
для расчета индивидуальных показателей результативности научной деятельности
(ИПРНД) и применения стимулирующих выплат молодым ученым – научным
сотрудникам ФИЦ КазНЦ РАН**

I. Общие положения

1. Методические рекомендации устанавливают порядок и условия расчета индивидуальных показателей результативности научной деятельности и применения стимулирующих выплат, обеспечивающих повышение результативности деятельности, развитию творческой активности и выявление лидерских качеств молодых ученых - научных работников ФИЦ КазНЦ РАН (обособленных структурных подразделений) при выполнении фундаментальных и поисковых исследований по приоритетным направлениям науки и стимулирующих концентрацию их усилий на достижение результатов, соответствующих мировому уровню. Методические рекомендации распространяются только на молодых ученых - сотрудников ФИЦ КазНЦ РАН (обособленных структурных подразделений). Молодым ученым является сотрудник, обладающий необходимой квалификацией и профессионально занимающийся научной и научно-технической деятельностью в сотрудниках ФИЦ КазНЦ РАН, которому за время проведения научной деятельности, учитываемой для составления рейтинга (2 предшествующих года), не исполнилось полных 36 лет для кандидатов наук и 41 год для докторов наук.

2. Рейтинговые стимулирующие выплаты устанавливаются на основе индивидуального показателя результативности научной деятельности (ИПРНД, далее – *рейтинг*) молодого ученого – сотрудника сотрудников ФИЦ КазНЦ РАН (обособленных структурных подразделений), представляющего собой сумму баллов, вычисляемых в соответствии с нижеприведенной методикой (п. II. настоящих Методических рекомендаций).

3. Установление стимулирующих выплат за рейтинг осуществляется на конкретный срок, в пределах выделенных средств на оплату труда за счет субсидий на выполнение государственного задания.

4. Директор ФИЦ КазНЦ РАН (руководитель обособленного структурного подразделения) имеет право на приостановление выплаты стимулирующих выплат либо выплату в неполном объеме в связи с отсутствием или недостаточностью средств на эти цели.

5. Размер и порядок выплат определяется директором ФИЦ КазНЦ РАН (руководителем обособленного структурного подразделения) с учетом индивидуальных рейтингов молодых ученых.

6. Стимулирующие выплаты включаются в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, установленных законодательством.

**II. Определение рейтинга научной деятельности молодых ученых и порядок их
расчета**

1. Индивидуальный рейтинг научных работников является суммой баллов, определяемых в соответствии с нижеприведенной методикой.

1.1. Начисление баллов за публикации в рецензируемых периодических журналах.

Учитываются публикации только в тех российских и зарубежных журналах, которые включены в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты. При этом статьи должны быть

последних известных к моменту определения рейтинга международных индексов цитирования этих журналов ISI®IF (импакт-фактор, далее – ИФ), но не ниже 0.300. При расчете рейтинга использовать ИФ, согласно списку статей сотрудников ФИЦ КазНЦ РАН (обособленного структурного подразделения) за расчетные года. За публикацию статьи в рецензируемом профильном российском или зарубежном журнале устанавливается балл, равный произведению ИФ, умноженному на коэффициент 1.5, если статья из лаборатории, к которой принадлежит молодой ученый; коэффициент 1, если статья не из лаборатории, к которой принадлежит молодой ученый; коэффициент 2, если молодой ученый является лидер-автором (первым автором) статьи, коэффициент 3; если молодой ученый в статье является автором для переписки или коэффициент 4 – если данная статья является обзором (положение фамилии молодого ученого в списке авторов уже не имеет значения) соответственно. Если подходит несколько коэффициентов, то использовать наибольший из них. В случае если в статье указано несколько авторов для переписки, молодому ученому нужно подтвердить, что именно он был автором для переписки.

Баллы начисляются только за те публикации, в которых есть аффилиция (affiliation) на ФИЦ КазНЦ РАН (обособленное структурное подразделение) как места выполнения работы.

Учитываются только публикации, вышедшие из печати, то есть имеющие выходные данные – в том числе номера страниц. Диссертационные работы, авторефераты диссертационных работ и тезисы докладов публикациями не считаются.

1.2. Начисление баллов за монографии, изданные в научных издательствах и учебно-методическую литературу.

За написание монографий, учебников, книг, имеющих шифр ISBN или гриф Минобрнауки России (рекомендованные учебно-методическими объединениями) устанавливается балл, равный 4. За написание главы в тех же изданиях – 2 балла. За опубликованные методические рекомендации, лабораторные практикумы и иные учебно-методические издания – 1 балл.

1.3. Начисление баллов за участие в конференциях.

Баллы начисляются только за доклады, сделанные лично. За флеш-презентацию на российской конференции (короткий 5-ти минутный доклад) устанавливается 0,5 балла, за устный доклад на российской конференции устанавливается балл 1. За стендовый доклад на международной конференции, сделанный на иностранном языке за рубежом устанавливается 1 балл, за флеш-презентацию на международной конференции (короткий 5-ти минутный доклад), сделанный на иностранном языке за рубежом - 1,5 балла, за устный доклад на международной конференции, сделанный на иностранном языке за рубежом – 2. В рамках настоящего документа международной считается научная конференция, статус которой определяется исходя из тезисов или сборника материалов этой конференции. Доказательством того, что сделанный доклад был устным, являются тезисы (материалы) конференции, где доклад назван таковым или включен в раздел «Устные доклады», письмо (в том числе электронное) от оргкомитета конференции с уведомлением о том, что доклад принят в качестве устного, либо иные доказательства (программа конференции, командировочное удостоверение и т.д.).

1.4. Начисление баллов за наличие объектов интеллектуальной собственности (патент, ноу-хау, лицензионное соглашение) и научно-инновационную деятельность.

Умение составить патент, оформить ноу-хау и пр. объекты интеллектуальной собственности, являющиеся результатом выполнения планов НИР по государственному заданию, приравнивается к написанию статьи начального уровня. За наличие такого у молодого ученого устанавливается 0.5 балла. За организацию малого инновационного предприятия или наличие лицензионного соглашения (проданный патент) устанавливается 3 балла.

1.5. Начисление баллов за руководство соискателями ученой степени, дипломниками и курсовиками.

Научный руководитель аспиранта или соискателя ученой степени получает 6 баллов только за уже защищенную кандидатскую диссертацию или за кандидатскую диссертацию, рекомендованную Ученым советом ФИЦ КазНЦ РАН (обособленного структурного подразделения) к публичной защите. Научный руководитель дипломника (магистра) или курсовика получает 3 балла только за уже защищенную работу, 1 балл – за руководство НИР студента, причем учитываются работы, выполненные только в ФИЦ КазНЦ РАН (обособленном структурном подразделении), но не более трех за расчетный период. Доказательством выполнения дипломной или курсовой работы в ФИЦ КазНЦ РАН (обособленном структурном подразделении) является приказ директора (руководителя обособленного структурного подразделения) о принятии студента для выполнения данной работы (номер приказа обязательно указывается в форме расчета баллов). Руководителем считается тот научный работник (работники), на которого (которых) руководство данной работой возложено приказом директора ФИЦ КазНЦ РАН (руководителя обособленного структурного подразделения).

1.6 Начисление баллов за работы по грантам.

В данном слагаемом учитываются работы по грантам (за исключением трэвел-грантов) РФФИ, МК и МД, РФФ, Программам Президиума и соответствующих Отделений РАН, в рамках выполнения государственных контрактов и работ по договорам с заказчиками, кроме договоров на оказание услуг (далее – Гранты). За руководство научным Грантом устанавливается балл, равный 2; для исполнителей работ по Грантам лаборатории, к которой принадлежит данный молодой ученый, балл равен 0.2; для исполнителей работ по Грантам лаборатории, к которой данный молодой ученый не принадлежит, балл равен 0.1. Балл за работу по Гранту учитывается каждый год, если Грант продолжается больше одного года. Номер, название гранта и сроки его выполнения обязательно указываются в форме расчета баллов.

1.7 Начисление баллов за научные достижения и научную мобильность молодого ученого.

За полученную награду, премию, трэвел-грант на участие в международном научном мероприятии, научную стажировку молодой ученый получает 1 балл. Доказательством наличия данного вида достижения является соответствующий диплом, отличительный знак или иная официальная информация. В расчет принимаются только те достижения, которые получены молодым ученым в результате открытого конкурсного отбора (молодой ученый самостоятельно составил проект, оформил заявку и получил ее поддержку в конкурсной комиссии).

1.8 Начисление баллов за защиту диссертации.

За защищенную в расчетный период диссертационную работу устанавливается дополнительные 4 балла. Доказательством защиты диссертации является скан-копия первой страницы автореферата.

1.9 Начисление баллов за рецензирование и оппонирование диссертации.

За рецензирование и оппонирование в расчетный период разных диссертационных работ молодой ученый получает по 1 баллу. За рецензирование и оппонирование в расчетный период одной и той же диссертационной работы молодой ученый получает 1 балл. Доказательством выполненной работы является скан-копия приглашения к оппонированию или разворот автореферата, где указаны оппоненты.

2. Результаты научной деятельности учитываются в индивидуальном рейтинге молодого ученого при условии, что они (результаты) соответствуют требованиям трудового договора и/или должностной инструкции и/или иного документа, определяющего тематику и содержание выполняемых им работ (исследований).

III. Процедура установления выплат стимулирующего характера

1. Для начисления выплат стимулирующего характера комиссия Совета молодых ученых и специалистов ФИЦ КазНЦ РАН (обособленного структурного подразделения) (далее – Комиссия) собирает сведения об индивидуальных рейтингах научных работников ФИЦ КазНЦ РАН (обособленного структурного подразделения) за два года, предшествующих году выплат (то есть, например, выплаты стимулирующего характера в 2017 году определяются рейтингами 2015-го и 2016-го годов). Сведения представляются в комиссию по установленной форме (см. **Приложение к Методическим рекомендациям**).

2. **Порядок представления молодыми учеными своих индивидуальных рейтингов.**

Молодые ученые самостоятельно определяют свои рейтинги и подают в электронной форме заполненные формы учета индивидуальных рейтингов членам Комиссии (вместе с подтверждающими документами, когда их необходимость указана настоящим Положением). Члены Комиссии проверяют достоверность сведений о результатах деятельности и правильность расчета рейтингов и представляют их в дирекцию ФИЦ КазНЦ РАН (обособленного структурного подразделения) для принятия решения об установлении стимулирующих выплат. Для стимуляции повышения эффективности деятельности молодых ученых, СМУ подает в дирекцию ФИЦ КазНЦ РАН (обособленного структурного подразделения) список тех ученых, чей балл превышает или равен среднему баллу. Средний балл рассчитывается путем вычисления арифметического среднего по баллам всех молодых ученых, представивших формы расчета баллов, плюс один. Молодые ученые несут персональную ответственность за достоверность предоставляемых форм. В случае несвоевременного представления в Комиссию сведений о рейтингах или включения в эти сведения заведомо недостоверной информации показатели данного сотрудника при определении величины стимулирующих выплат **не рассматриваются**. Дирекция и члены комиссии могут организовать выборочную проверку достоверности представленных сведений.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПОКАЗАТЕЛЬ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДОГО УЧЕНОГО –
лаборатории за _____ гг.

<i>1 Начисление баллов за участие в конференциях</i>			
№	Доклад (вид, название и выходные данные, на каком языке сделан)	Статус конференции (междунар., всеросс.)	C
ΣC			
<i>2 Начисление баллов за руководство научными работами</i>			
№	Название работы, ВУЗ, год защиты	ФИО аспиранта, дипломника, студента	S
ΣS			
<i>3 Начисление баллов за участие в грантах/хоз. договорах / ФЦП</i>			
№	Тип гранта (РФФИ, договора и т.д.), выполняется в лаборатории молодого ученого или нет (указать руководителя гранта)	Статус участника (исполнитель, руководитель)	G
ΣG			
<i>4 Начисление баллов за наличие наград, премий, научных стажировок и трэвел-грантов</i>			
№	Награда, премия, стажировка (место прохождения), трэвел-грант	Год получения (сроки прохождения)	E
ΣE			

5 Начисление баллов за публикации в рецензируемых периодических журналах

№	Выходные данные публикации (символом «*» отметить автора для переписки)	IF	L	P_a
$\sum P_a$				

6 Начисление баллов за объекты интеллектуальной собственности (патенты, ноу-хау, лицензионные соглашения, руководство малым инновационным предприятием (МИП))

№	Объект интеллектуальной собственности (название, авторы, регистрационные данные)	P_p
$\sum P_p$		

7 Начисление баллов за монографии, книги и учебно-методические издания

№	Монография, книга (выходные данные)	P_m
$\sum P_m$		

8 Начисление баллов за оппонирование диссертации

№	Название работы	P_o
$\sum P_o$		

Уравнение расчета интегрального коэффициента результативности научной деятельности МУ:

$$R = (\sum C + \sum S + \sum G + \sum E + \sum P_a + \sum P_p + \sum P_m + \sum P_o + D) \cdot St =$$

где, D = 4, в случае защиты диссертации в течение расчетного периода, или 0 в ином случае; St – доля занимаемой ставки (если применимо, для справки см. раздел I)

ИТОГО:

Положение об именной премии (стипендии)

В целях стимулирования научной деятельности молодых ученых и аспирантов учреждены именные стипендии:

- стипендия имени Н.С. Гарифьянова - для аспирантов;
- стипендия имени Б.М. Козырева - для молодых ученых (до 30-ти лет).

Стипендии присуждаются ежегодно на конкурсной основе. Выигравшие конкурс получают диплом о присуждении именной стипендии и финансовую поддержку на 12 месяцев.

Для участия в конкурсе необходимо подать следующие документы:

1. Заявка на проект;
2. Отзыв руководителя.

Документы принимаются в течение 1 месяца со дня объявления конкурса ученым секретарем. Ученые и аспиранты, выигравшие стипендию обязаны по истечению срока представить отчет в Ученый совет в письменном виде.

Порядок присуждения:

1. Ученым советом выбирается Комиссия из 5 ведущих научных сотрудников Казани, специалистов по предлагаемым на конкурс научным проектам.
2. Комиссия в результате тайного голосования отбирает доклады для устного конкурса, которые заслушиваются на совместном заседании Ученого Совета и Совета молодых ученых. Победитель определяется в результате тайного голосования.

Форма подачи документов:

1. Краткие сведения о проекте
 - 1.1. Название
 - 1.2. Аннотация
 - 1.3. Область знания
2. Краткие сведения об авторе
 - 2.1. ФИО
 - 2.2. Дата рождения
 - 2.3. Год окончания института (университета)
 - 2.4. Лаборатория
 - 2.5. Должность, с какого года
 - 2.6. Руководитель
 - 2.7. Область научных интересов
 - 2.8. Общее число публикаций
 - 2.9. Аннотация основных результатов, полученных к моменту подачи проекта
 - 2.10. Участие в конкурсах молодых ученых
 - 2.11. Участие в других проектах
3. Содержание проекта (цели и задачи, новизна, предлагаемые методы и подходы, общий план работы, задел)
4. Список публикаций (если есть), оттиски (наиболее значимые)

**Положение
по проведению смотра-конкурса по охране труда
в подразделениях ФИЦ КазНЦ РАН**

I. Общие положения.

- 1.1. Настоящее Положение разработано на основании Постановления Минтруда России от 08.02.2000г. № 14 «Об утверждении Рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации». В Положении по проведению смотра-конкурса по охране труда для научных подразделений ФИЦ КазНЦ РАН (обособленных структурных подразделений) изложен порядок и условия проведения смотра-конкурса по охране труда (далее смотра-конкурс).

II. Цели и задачи смотра-конкурса.

- 2.1. Смотра-конкурс проводится с целью повышения эффективности общественного контроля за улучшением условий труда, снижением производственного травматизма, улучшением санитарно-бытовых условий, повышением личной заинтересованности в образцовом содержании рабочих мест в подразделениях и создании на этой основе производительного и безопасного труда.
- 2.2. Проведение смотра-конкурса ставит следующие задачи:
- привлечение внимания администрации и сотрудников к вопросам обеспечения охраны труда;
 - улучшение условий труда сотрудников;
 - усиление контроля за состоянием условий труда и его обеспечением;
 - соблюдение сотрудниками правил и инструкций по охране труда при выполнении работы;
 - выполнение мероприятий по предупреждению производственного травматизма, приказов и предписаний по технике безопасности;
 - эффективность работы уполномоченных по охране труда научных подразделений.

III. Условия и проведение смотра-конкурса в научных подразделениях.

- 3.1. Решение о проведении смотра-конкурса принимает директор ФИЦ КазНЦ РАН (руководители обособленных структурных подразделений).
- 3.2. Проведение смотра-конкурса объявляется приказом по ФИЦ КазНЦ РАН (обособленных структурных подразделений) и доводится до сведения сотрудников.
- 3.3. Для проведения смотра-конкурса и подведения его итогов создается Конкурсная комиссия.
- 3.4. Смотра-конкурс проводится в течение года, а его итоги подводятся в ноябре.
- 3.5. Конкурсная комиссия организует проверки состояния условий и охраны труда в научных подразделениях ФИЦ КазНЦ РАН (обособленных структурных подразделений).

IV. Работа Конкурсной комиссии.

- 4.1. Конкурсная комиссия выполняет следующие функции:
- координирует работу по подготовке и проведению смотра-конкурса;
 - организует в ходе проведения смотра-конкурса оказание консультативной и методической помощи;
 - на основе представленных материалов Конкурсная комиссия подводит итоги смотра-конкурса и вносит предложения о поощрении победителей коллектива подразделений и сотрудников.
- 4.2. В Конкурсную комиссию могут входить главные специалисты, руководители структурных подразделений и другие сотрудники ФИЦ КазНЦ РАН (обособленных структурных подразделений).

- 4.3. Деятельностью Конкурсной комиссии руководит её председатель, который организует работу комиссии, председательствует на её заседаниях, подписывает протоколы и решения.

V. Подведение итогов смотра-конкурса.

- 5.1. Подведение итогов смотра-конкурса и определение победителей проводит Конкурсная комиссия.
- 5.2. При подведении итогов конкурса используется система бальной оценки показателей состояния условий и охраны труда (приложение № 1) и определяется лучшая лаборатория, набравшая наибольшее количество баллов.
- 5.3. Итоги смотра-конкурса утверждаются директором ФИЦ КазНЦ РАН (руководителем обособленного структурного подразделения).
- 5.4. Основные показатели при определении победителей смотра-конкурса по научным подразделениям:
- своевременное проведение инструктажей по охране труда;
 - правильность оформления документов по инструктажу, наличие инструкций на рабочем месте;
 - наличие, использование в работе и состояние средств индивидуальной защиты;
 - ведение и содержание журналов по учету метанола и прекурсоров;
 - соблюдение правил совместимости и норм хранения химических реактивов;
 - наличие и ведение индивидуальных рабочих журналов;
 - соблюдение правил работы в лаборатории;
 - наличие и состояние медицинских аптечек на рабочих местах;
 - участие в периодических медицинских осмотрах;
 - наличие и состояние средств пожаротушения;
- 5.5. Основные показатели при определении победителей смотра-конкурса по производственным подразделениям:
- своевременное проведение инструктажей по охране труда, оформление нарядов-допусков;
 - правильность оформления документов по инструктажу;
 - наличие, использование в работе и состояние средств индивидуальной защиты;
 - состояние рабочего места;
 - правила выполнения работ;
 - применение квалифицированных приемов работы, умелое обращение с техникой, механизмами, приспособлениями, а также работу без брака;
 - наличие и состояние медицинских аптечек на рабочих местах;
 - наличие и состояние средств пожаротушения;
- 5.6. При наличии грубых нарушений по охране труда, либо травмы сотрудника, подразделение исключается из смотра-конкурса.

VI. Поощрение победителей смотра-конкурса.

- 6.1. Подведение итогов смотра-конкурса проводится в конце года. Выполнение показателей оценивается в баллах (приложение № 1).
- 6.2. Для награждения коллектива научных работников и отдельных сотрудников подразделений, добившихся лучших результатов в проведении смотра-конкурса по состоянию условий и охраны труда, устанавливаются поощрения в виде денежных премий:
- лучшим лабораториям из каждой группы, набравшим наибольшее количество баллов;
 - лучшим уполномоченным по охране труда в лаборатории, за активную работу и достигнутые ими положительные результаты;
 - лучшим материально-ответственным лицам за учет метанола и прекурсоров.

6.3. Для награждения коллектива производственных подразделений и отдельных работников подразделений, добившихся лучших результатов в проведении смотр-конкурса по состоянию условий и охраны труда, устанавливаются поощрения в виде денежных премий:

- лучшему отделу в производственных подразделениях, набравшему наибольшее количество баллов;
- лучшему уполномоченному по охране труда в подразделении, за активную работу и достигнутых им положительных результатов;

ПОЛОЖЕНИЕ
по тарификации работ и присвоению квалификационных разрядов работникам
рабочих профессий ФИЦ КазНЦ РАН

Положение по присвоению квалификационных разрядов работникам рабочих профессий ФИЦ КазНЦ РАН» (далее – Положение) разработано в соответствии с действующими нормативными документами.

Целью настоящего Положения является тарификация работ, присвоение квалификационных разрядов рабочим и повышение квалификации рабочих ФИЦ КазНЦ РАН (обособленного структурного подразделения) в соответствии с нормативными актами Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, требованиями Коллективного договора.

Положение подлежит пересмотру по мере необходимости с внесением в него дополнений и изменений в установленном порядке.

1. Основные положения

Тарификация работ производится на основе тарифно-квалификационных характеристик.

Решение о присвоении или повышении разряда, группы квалификации, класса, категории (далее – разряда) рабочему принимается на квалификационной комиссии Института на основании заявления рабочего, прошедшего обучение и сдавшего квалификационные экзамены, по представлению руководителя соответствующего подразделения.

Право на повышение разряда имеют в первую очередь рабочие, качественно выполняющие работы и установленные нормы труда более высокого разряда не менее трех месяцев и добросовестно относящиеся к своим трудовым обязанностям.

Рабочие успешно прошедшие полный курс теоретического и производственного обучения допускаются к квалификационным экзаменам без предварительной проверки теоретических знаний и сдачи пробы.

Квалификационная комиссия по согласованию с профсоюзным комитетом имеет право понижать квалификацию на один разряд за грубые нарушения технологической дисциплины и за другие серьезные нарушения, повлекшие ухудшение качества изготавливаемой продукции или выполнения работ.

Восстановление разряда производится в общем порядке, для присвоения и повышения разряда, но не ранее чем через три месяца после его снижения.

Квалификационная комиссия для проведения аттестации рабочих утверждается приказом директора Института.

Председателем комиссии назначается главный инженер.

К рассмотрению вопроса о присвоении или изменения разряда квалификационная комиссия при необходимости привлекает квалифицированных рабочих данной профессии или специалистов других служб.

Присвоение рабочему квалификационного разряда или его повышение производится с учетом сложности выполняемых им работ в подразделении.

Организация проверки квалификационной комиссией теоретических знаний рабочих и сдачи ими пробы является обязанностью руководителя соответствующего подразделения.

Рабочий, которому присваивается или повышается квалификационный разряд, должен в соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой соответствующего разряда устно ответить на вопросы из раздела «Должен знать» и сдать пробу, т.е. самостоятельно выполнить отдельные работы, указанные в разделах «Примеры работ» или «Характеристика работ» устанавливаемого разряда из числа имеющихся в Институте.

- рациональная организация труда на своем рабочем месте;
- правила технической эксплуатации и ухода за оборудованием, приспособлениями и инструментом, при помощи которых он работает, выявление и устранение технических неполадок, режим экономии и рационального использования материальных ресурсов;
- мероприятия по охране и улучшению условий труда;
- требования к качеству, виды брака, причины его порождающие, и способы предупреждения и устранения;
- безопасные и санитарно-гигиенические методов труда, основные средства и приемы предупреждения и тушения пожаров на своем рабочем месте;
- производственная инструкция;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- основные положения и формы подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих в Институте.

При сдаче пробы рабочий должен выполнить установленные нормы выработки, обеспечении необходимого качества работ.

Оценку уровня практической подготовки рабочего дает руководитель подразделения.

Присвоение квалификационных разрядов рабочим, на которых возложено наряду с основной работой по профессии также выполнение функций по руководству бригадой, производится на общих основаниях. Назначение рабочего бригадиром не может служить основанием для повышения его разряда.

На основании заключения квалификационной комиссии утверждается рабочему в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником наименование профессии и квалификационный разряд, оформляя это соответствующими документами (протокол, приказ). Присвоенный рабочему разряд и наименование профессии заносятся в трудовую книжку.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ИСПОЛЬЗОВАНИИ СРЕДСТВ ОТДЕЛЕНИЯ ПЛАТНЫХ УСЛУГ И ОПЛАТЕ ТРУДА
РАБОТНИКОВ
ОТДЕЛЕНИЯ ПЛАТНЫХ УСЛУГ
Поликлиники ФИЦ КазНЦ РАН**

Согласно п.3.3 Положения о предоставлении платных медицинских услуг населению фонд оплаты труда сотрудников, непосредственно участвующих в оказании платных услуг, рассчитывается следующим образом:

1.ОЛПП и ОВЛ

1.1. Врачи , а именно: терапевт, окулист, хирург, отоларинголог, эндокринолог, невролог, нейрофизиология, рефлексотерапевт, оплата всех видов справок.

Фонд оплаты труда составляет 50% (с ЕСН) с выручки, полученной от внебюджетной деятельности, и распределяется следующим образом:

- 60,5% - врачу.
 - 36,5% - среднему медицинскому персоналу;
 - 3,0% - младшему медицинскому персоналу.
- Накладные расходы составляют 50,0% - из общей суммы выручки.

2.1. КДЛ

Фонд оплаты труда медперсоналу составляет 44,3 % (с ЕСН) с выручки, полученной от внебюджетной деятельности, и распределяется следующим образом:

- 50 % - врачу-лаборанту;
 - 45,6% - фонд оплаты фельдшерско-лаборантского персонала;
 - 4,4% - младшему медицинскому персоналу.
- Оставшаяся сумма выручки 55,7 % составляет накладные расходы.

3.1. Рентген кабинет

Фонд оплаты труда составляет 35% (с ЕСН) от выручки, полученной от внебюджетной деятельности, и распределяется следующим образом:

- 60,5% - врачу
 - 36,5% - среднему медицинскому персоналу;
 - 3,0% - младшему медицинскому персоналу.
- Накладные расходы составляют 65,0% - из общей суммы выручки.

4.1.Флюорография

Фонд оплаты труда составляет 40% (с ЕСН) от выручки, полученной от внебюджетной деятельности, и распределяется следующим образом:

- 10,0% - врачу.
 - 40,0% - среднему медицинскому персоналу;
 - 50 % - затраты по содержанию флюорографа,
- Накладные расходы составляют 60,0% - из общей суммы выручки.

5.1. Стоматологическое отделение

5.1.1 Врач – стоматолог.

Фонд оплаты труда составляет 47 % (с ЕСН) с выручки, полученной от внебюджетной деятельности, и распределяется следующим образом:

- 76,5% - врачу,
 - 16,0% - среднему медицинскому персоналу,
 - 7,5% - младшему медицинскому персоналу.
- Накладные расходы составляют 53,0% - из общей суммы выручки.

5.1.2 Врач стоматолог-ортопед.

Фонд оплаты труда составляет 47% (с ЕСН) с выручки, полученной от внебюджетной деятельности за вычетом расходных материалов, и распределяется следующим образом:

- 76,5% (с ЕСН) - врачу стоматологу-ортопеду,

- 7,5% (с ЕСН) - младшему медицинскому персоналу.
Оставшаяся сумма выручки 53 % составляет накладные расходы.

6.1. Проктология

Фонд оплаты труда составляет 50 % (с ЕСН) с выручки, полученной от внебюджетной деятельности, и распределяется следующим образом:

- 70,0% - врачу,
- 27,0% - среднему медицинскому персоналу,
- 3,0% - младшему медицинскому персоналу.

Накладные расходы составляют 50,0% - из общей суммы выручки.

Примечание: ФОТ в себя включает: 1%-расчет по листкам нетрудоспособности 3 дня за счет средств предприятия, 8%-резерв предстоящих отпусков ежегодные отпуска.

6. Распределение накладных расходов

1. Накладные расходы распределяются следующим образом:
 - руководитель-главный врач - 6,5 %
 - на содержание административно-управленческого аппарата - 63,5%
 - фонд премирования (стимулирующие выплаты) -10 %. В ОПУ устанавливаются выплаты стимулирующего характера из фонда премирования всем сотрудникам (включая руководителя), косвенно участвующих в организации и проведении платных услуг в поликлинике, при условии наличия средств, устанавливаются ежемесячными приказами.
 - оставшаяся сумма 20 % составляет фонд содержания и развития Поликлиники ФИЦ КазНЦ РАН, в том числе расходы на рекламу.
2. Изменение принципа распределения оплаты труда в ОПУ конкретному работнику возможно лишь в случаях, специально оговоренных в договоре, заключенном между ОПУ и потребителем услуг ОПУ, также по приказу Поликлиники ФИЦ КазНЦ РАН. Надбавка выплачивается один раз в месяц в дни выплаты аванса работникам Поликлиники ФИЦ КазНЦ РАН с внебюджетного счета.
3. Руководитель с учетом мнения профкома, вправе применять материальные поощрения и материальные взыскания к работникам поликлиники, другим специалистам, работающим в ОПУ по результатам работы, соблюдению трудовой дисциплины и указаний главного врача, участию в общественной жизни поликлиники, а также по рекомендациям комиссии, аттестующей рабочее место.
4. По согласованию с профсоюзным комитетом поликлиники, сотрудникам, участвующим в деятельности ОПУ, устанавливается ежеквартальный план, при перевыполнении которого начисляется дополнительная премия.
5. Распределение денежных средств за проведение НИР осуществляется согласно смете, утвержденной главным врачом, исполнителем и заказчиком НИР. Также поощряются денежными премиями сотрудники, активно участвующие в научной работе Поликлиники, в конференциях, научных публикациях, этапах внедрения медицинских разработок РАН.

**Приложение №1 к
«Положению об
использовании средств
отделения платных услуг....»**

Расчет фонда оплаты труда заведующего отделения по платным услугам

1. Устанавливается фиксированная заработная плата зам. главного врача в размере 25000 рублей, и выплачивается за счет накладных расходов, которая остается в распоряжении предприятия.

Расчет фонда оплаты труда менеджера отделения по платным услугам

1. Устанавливается фиксированная заработная плата заведующего отделения по платным услугам в размере 25000 рублей, и выплачивается за счет накладных расходов, которая остается в распоряжении предприятия.

Кроме того из фонда стимулирования предприятия начисляются стимулирующие проценты, исходя из суммы заключенных новых договоров

- 1 000 000 руб. - 10% от оклада;
- 1 500 000 руб. - 15% от оклада;
- 2 000 000 руб. - 20 % от оклада.

Расчет фонда оплаты труда ОПП

1. Работникам ОПП и некоторым категориям среднего медицинского персонала, младшего медицинского персонала, устанавливается фиксированная оплата труда - оклад, который оговаривается в трудовом соглашении конкретно с каждым работником.
2. Кроме того из фонда стимулирования, при условии наличия средств, выплачиваются стимулирующие выплаты, которые устанавливаются ежемесячными приказами.

Примечание:

**Оплата труда при замещении должностей:
(расчет из ФОТ за минусом накладных расходов)**

1. В случае замещения среднего медицинского персонала врачами, распределение производится согласно Положения по платным услугам, но не более 50% от процентов среднего медицинского персонала (расчет из ФОТ за минусом накладных расходов)

2. В случае замещения младшего медицинского персонала средним медицинским персоналом -100% от процентов младшего медицинского персонала.

3. 100% ФОТ (оплата труда массажиста, врач ФТК, медсестра ФТК, врачи - консультанты, врачи-совместители без медсестер).

4. При выездном характере врач получает 100 % ФОТ среднего медперсонала.

5. За направление к специалистам выплачиваются разовые поощрения.

6. ФОТ в себя включает: 1%-расчет по листкам нетрудоспособности 3 дня за счет средств предприятия, 8%-резерв предстоящих отпусков (ежегодные отпуска).

**Типовое положение
о комиссии по оценке эффективности деятельности научных сотрудников ФИЦ
КазНЦ РАН**

1. Типовое положение о комиссии по оценке эффективности деятельности научных сотрудников ФИЦ КазНЦ РАН (обособленных структурных подразделений) (далее - Положение) и распространяется на структурные подразделения ФИЦ КазНЦ РАН, в том числе обособленные структурные подразделения (далее - Подразделения).
2. Комиссия по оценке эффективности работы научных сотрудников ФИЦ КазНЦ РАН (далее - Комиссия), создается в Подразделениях с целью определения критериев и показателей оценки эффективности работы научных сотрудников своих Подразделений по следующим должностям: главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник.
3. Комиссия Подразделения действует на основании Положения о комиссии и Положения о порядке и условиях применения стимулирующих выплат, утвержденного руководителем Подразделения и согласованного с Ученым советом Подразделения.
4. Состав комиссии избирается Ученым советом Подразделения, при этом туда входят по должности заместитель руководителя по научной работе Подразделения, ученый секретарь, представитель профкома, председатель СМУ.
5. Председатель Комиссии несет персональную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.
6. Решения Комиссии оформляются протоколами. Протоколы хранятся у секретаря Комиссии. Решения на заседании Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.
7. Решения Комиссии являются основанием для установления стимулирующей надбавки научным сотрудникам, в соответствии с Положением об оплате труда ФИЦ КазНЦ РАН.
8. Критерии и показатели оценки эффективности деятельности научных сотрудников Подразделений могут пересматриваться ежегодно по предложению Комиссии соответствующего Подразделения.