

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета ФБУН
ННИИЭМ им. академика И.Н. Блохиной
_____ Парфенова О. В.
« ____ » _____ 2019 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора
ФБУН ННИИЭМ им. академика
И.Н. Блохиной Роспотребнадзора
от 26.04.2019 г. № 260 л/с

Одобрено Ученым советом ФБУН ННИИЭМ
им. академика И.Н. Блохиной
протокол от 25.04.2019 г. № 4

ПОЛОЖЕНИЕ**об эффективном контракте с работниками Федерального бюджетного учреждения науки «Нижегородский научно-исследовательский институт эпидемиологии и микробиологии им. академика И.Н. Блохиной» Роспотребнадзора****Основные понятия:**

Эффективный контракт (далее - ЭК) - трудовой договор, который предусматривает особую систему стимулирования труда работников, предполагающую конкретизацию в трудовом договоре основных обязанностей работника, показателей эффективности его деятельности, условий оплаты его труда с учетом достигнутых установленных показателей эффективности.

Бальная оценка выполнения показателей - число баллов, назначаемое работнику за достижение показателей эффективности в соответствии с установленными критериями оценки эффективности.

Критерии оценки - общеорганизационные, количественные и качественные ключевые параметры, по которым оценивается эффективность деятельности института и работника.

Учетная комиссия - осуществляет сбор, проверку, подтверждение и хранение информации о деятельности института и его работников, связанным с установленными работнику показателями эффективности его работы.

Итоговый год - период времени (как правило, календарный год), в течение которого работник выполняет по поручению работодателя возложенные на него трудовые функции, и по завершении которого с учетом результатов деятельности работника определяется уровень компенсационных и стимулирующих выплат на предстоящий период (год).

Компенсационные выплаты - выплаты (ежемесячные надбавки, разовые выплаты и т.д.), устанавливаемые, начисляемые и выплачиваемые работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (например, за работу с вредными и(или) опасными условиями труда).

Стимулирующие выплаты - выплаты (ежемесячные надбавки, разовые выплаты, выплаты по итогам года и др.), устанавливаемые, начисляемые и выплачиваемые работникам в зависимости от достигнутых показателей эффективности их деятельности.

1. Общие положения

1.1. Положение об эффективном контракте с работниками ФБУН ННИИЭМ им. академика И.Н. Блохиной (далее – положение) определяет порядок и условия его заключения, а так же порядок оплаты труда.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ;
- Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

- Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р - об утверждении «Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» (далее - Программа);

- Распоряжением Правительства Российской Федерации № 722-р от 30.04.2014 г. «О планах мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»;

- Приказа Минтруда России № 167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

- Приказа Роспотребнадзора от 30 апреля 2013 г. № 274 Об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") по повышению эффективности деятельности подведомственных Роспотребнадзору федеральных государственных учреждений и их работников»;

- Уставом ФБУН ННИИЭМ им. академика И.Н. Блохиной;

- Коллективными договорами ФБУН ННИИЭМ им. академика И.Н. Блохиной на 2016-2018 гг., 2019-2021 гг.

- «Дорожной картой» повышения результативности деятельности ФБУН ННИИЭМ им. академика И.Н. Блохиной (План мероприятий по повышению эффективности деятельности ФБУН ННИИЭМ им. академика И.Н. Блохиной в части оказания государственных услуг (выполнения работ) на основе целевых показателей деятельности учреждения, совершенствования системы оплаты труда, включая мероприятия по повышению оплаты труда соответствующих категорий работников, оптимизационные меры, утв. директором института 01.07.2013 г.).

1.3. Условия ЭК, показатели эффективности деятельности (далее - ПЭД) могут быть отличны для различных категорий работников, что отражается в соответствующих разделах Положения.

1.4. Эффективный контракт по своей сути предполагает конкретизацию:

- трудовых обязанностей работника согласно трудовому договору;
- компенсационных выплат;
- показателей и критериев оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат.

1.5. Эффективный контракт предполагает стимулирование работников в зависимости от достигнутых ими показателей эффективности деятельности и является элементом общей системы стимулирования работников, применяемой в институте для мотивации результативности деятельности персонала.

Все существующие в институте системы стимулирования работников сохраняют свое действие и применяются наряду с системой стимулирования, основанной на эффективном контракте.

1.6. Настоящее Положение, изменения и дополнения к нему утверждаются и вводятся в действие приказом директора по согласованию с представительным органом работников ФБУН ННИИЭМ им. академика И.Н. Блохиной, Ученым советом.

2. Правила заключения и порядок действия эффективного контракта

2.1. Заключение эффективного контракта осуществляется по соглашению между работником и ФБУН ННИИЭМ им. академика И.Н. Блохиной.

2.2. Правом заключения эффективного контракта обладает любой работник, работающий в институте по основному месту работы.

2.3. С работниками, работающими в ФБУН ННИИЭМ им. академика И.Н. Блохиной на условиях внешнего совместительства, эффективные контракты не заключается.

2.4. С внутренними совместителями, у которых должность, профессия и специальность такая же, как и по основному месту работы, эффективный контракт заключается по основной должности.

2.5. С работниками, работающими по основному месту работы и по внутреннему совместительству на разных должностях, в разных профессиях и специальностях, эффективный контракт заключается отдельно по каждой из должностей, профессий, специальностей.

2.6. Перевод работника, заключившего эффективный контракт, на другую должность, профессию, специальность является основанием для прекращения действия эффективного контракта.

Заключение нового эффективного контракта с переведенным работником осуществляется по общим правилам, установленным настоящим Положением.

2.7. Эффективный контракт оформляется посредством заключения нового трудового договора, в котором в обязательном порядке должны быть указаны конкретные трудовые обязанности, показатели эффективности деятельности работника и условия оплаты труда с учетом достигнутых показателей эффективности.

2.8. Перечни показателей эффективности зависят от категории работников, в соответствии со штатным расписанием, различны и зафиксированы в типовых формах ЭК (приложения к Положению).

2.9. Продление срока трудового договора для работников, замещающих должности научных работников на условиях срочного трудового договора, в связи с избранием по конкурсу, является основанием для продления эффективного контракта.

2.10. Количество и содержание устанавливаемых работнику показателей эффективности деятельности регламентируется Коллективным договором, (Приложение 1, Положение об оплате труда).

2.11. Показатели эффективности деятельности могут изменяться, для чего должны утверждаться приказом директора не позднее 01 декабря года, предшествующего итоговому, в виде изменений или дополнений к настоящему Положению. При отсутствии таких изменений и дополнений продолжают действовать ранее установленные показатели эффективности деятельности.

3. Учет выполнения показателей эффективного контракта

3.1. Учет показателей эффективности деятельности работника осуществляется учетной комиссией посредством сбора информации о показателях эффективности ФБУН ННИИЭМ им. академика И.Н. Блохиной в целом, отдельных структурных подразделений и отдельных работников, а при необходимости - установления роли работника в достижении соответствующего показателя эффективности, проверки достоверности полученной информации по представлению (служебная записка) руководителя структурного представления, которое доводится до сведения всех работников соответствующего подразделения.

3.2. Работник имеет право ознакомиться с информацией в отношении себя, обратившись в учетную комиссию.

3.3. Результаты по показателям эффективности деятельности подводятся по окончании отчетных периодов (месяц, квартал, год, срок окончания НИР, срок выполнения особо важных поручений). Итоговые результаты календарного года подводятся в срок до 1 декабря текущего года.

4. Основания и сроки назначения стимулирующих выплат

4.1. При достижении работником соответствующих показателей, установленных в эффективном контракте, работнику назначается ежемесячная стимулирующая надбавка и/или производится стимулирующая разовая выплата. Размер надбавки и/или выплаты либо определен в самом контракте, либо рассчитывается по установленному в контракте способу. Критерии выполнения условий эффективного контракта и способы выплаты вознаграждения за его исполнение устанавливаются по категориям персонала (Таблицы 1,2,3,4) и в соответствующих разделах Положения об оплате труда работников Федерального бюджетного учреждения науки «Нижегородский научно-исследовательский институт эпидемиологии и микробиологии им. академика И.Н. Блохиной» Роспотребнадзора (Далее - Положение об оплате труда; Коллективный договор, Приложение 1).

4.2. Ежемесячные стимулирующие надбавки, устанавливаемые по достигнутым годовым показателям эффективности деятельности работника (персональные коэффициенты), назначаются с 01 января года, следующего за итоговым, и выплачиваются ежемесячно в течение 12 месяцев в установленные в ФБУН ННИИЭМ им. академика И.Н. Блохиной сроки выплаты заработной платы в соответствии с Положением об оплате труда.

4.3. Стимулирующие выплаты по достигнутым рейтинговым показателям (балльная оценка) эффективности деятельности работника по итогам месяца начисляются и выплачиваются при выплате заработной платы ежемесячно в установленные сроки выплаты заработной платы в соответствии с Положением об оплате труда.

4.4. Стимулирующие разовые выплаты по достигнутым показателям эффективности деятельности института за год начисляются и выплачиваются работникам при выплате заработной платы за декабрь итогового года в установленные в ФБУН ННИИЭМ им. академика И.Н. Блохиной сроки выплаты заработной платы.

4.5. Работнику, уволившемуся до истечения итогового года, итоги по показателям эффективности деятельности за отработанный период не подводятся и стимулирующие выплаты не производятся.

5. Эффективный контракт с научными (исследователями) и медицинскими работниками

5.1. Особенности эффективного контракта, предусмотренные в настоящем разделе Положения, распространяются на следующие должности:

- научные работники: заместитель директора по научной работе; ученый секретарь; ведущий научный сотрудник-заведующий лабораторией; главный научный сотрудник; ведущий научный сотрудник; старший научный сотрудник; научный сотрудник; младший научный сотрудник, старший лаборант с высшим образованием; заведующий отделом научной информации и организационно-методической работы; специалист по патентоведению и другие должности данной категории в соответствии со штатным расписанием;

- медицинские работники: врачи, средний медицинский персонал, младший медицинский персонал и другие должности данной категории в соответствии со штатным расписанием (фармацевт, биолог) и другие должности данной категории в соответствии со штатным расписанием

5.2. Порядок заключения эффективного контракта, его условия, а также основания и порядок стимулирования за достигнутые показатели эффективности деятельности директора института, устанавливаются Федеральной службой по защите прав потребителей и благополучия человека.

6. Эффективный контракт с административно-управленческим персоналом

7.1. Особенности эффективного контракта, предусмотренные в настоящем разделе Положения, распространяются на следующие должности: заместитель директора по инновациям и развитию, начальник отдела инженерного обеспечения - заместитель директора; главный бухгалтер; начальник отдела кадров; начальник планово-экономического отдела; начальник отдела государственных закупок и юридического сопровождения деятельности института; начальник АХО; уполномоченный по ГО, ЧС, мобилизационной подготовке и спецработе; инженер-энергетик; системный администратор; заместитель главного бухгалтера; бухгалтер; экономист; специалист отдела кадров; старший специалист по закупкам; документовед; ведущий инженер; помощник директора; заведующий гаражом; секретарь-машинистка; заведующий хозяйством и другие должности данной категории в соответствии со штатным расписанием.

7.2. Продление срока трудового договора для работников, замещающих должности на условиях срочного трудового договора, является основанием для продления эффективного контракта.

8. Эффективный контракт со вспомогательным (лаборатории) и прочим персоналом

9.1. Заключение эффективного контракта в этой категории работников предусмотрено для следующих должностей: лаборант, препаратор, водитель автомобиля; подсобный рабочий; уборщик служебных и производственных помещений и территории; плотник; слесарь-ремонтник; кассир; кладовщик; экспедитор; столяр; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; слесарь-сантехник; автоклавщик и другие должности данной категории в соответствии со штатным расписанием.

Приложение № 1

Уведомление о введении эффективного контракта

В соответствии со ст.74 Трудового кодекса РФ уведомляем Вас **о введении с 01.09.2019 г. эффективного контракта (ЭК)**, предусмотренного Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. N 2190-р.

Эффективный контракт – это трудовой договор, в котором конкретизированы условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

В связи с этим, предлагаем Вам оформить дополнительное соглашение и новый трудовой договор (ЭК)

В новом трудовом договоре (ЭК) не изменяется трудовая функция работника, а лишь организационные условия труда.

Отказ работника от заключения ЭК при обязательном переходе института на эффективный контракт ведет к расторжению трудового договора (ч. 4 ст. 74 ТК РФ и п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Директор института

Е.И. Ефимов

С уведомлением ознакомлен(а), копию получил (а) _____ (_____) (подпись, дата) (Ф.И.О.)

Приложение № 2

СОГЛАШЕНИЕ № _____
ОБ ИЗМЕНЕНИИ ОПРЕДЕЛЕННЫХ СТОРОНАМИ
УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА № от «___» _____ 20 г.

г. Нижний Новгород «___» _____ 2019 г.

Федеральное бюджетное учреждение науки «Нижегородский научно-исследовательский институт эпидемиологии и микробиологии им. академика И.Н. Блохиной» Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (ФБУН ННИИЭМ им. академика И.Н. Блохиной Роспотребнадзора) именуемый в дальнейшем *Работодатель*, в лице директора Евгения Игоревича Ефимова на основании Устава института, с одной стороны и

должность и фамилия, имя, отчество *Работника*

именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

1. В целях реализации положений Плана мероприятий ("Дорожная карта") «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденного распоряжением Правительства РФ от 30.04.2014г. № 722-р и Плана мероприятий ("Дорожная карта") по повышению эффективности деятельности подведомственных Роспотребнадзору федеральных государственных учреждений и их работников», утвержденного Приказом Роспотребнадзора от 30 апреля 2013 г. № 274, а так же вступлением в силу Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и внесением изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, изложить трудовой договор в новой редакции, разработанной с использованием примерной формы трудового договора согласно приложению № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. №2190-р.
2. Настоящее соглашение составлено в двух экземплярах, один экземпляр хранится у Работодателя, другой передается Работнику.
3. Сведения о сторонах:

Работодатель

Федеральное бюджетное учреждение науки «Нижегородский научно-исследовательский институт эпидемиологии и микробиологии им. академика И.Н. Блохиной» Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (ФБУН ННИИЭМ им. академика И.Н. Блохиной Роспотребнадзора)
 Юридический адрес: 603950, г. Нижний Новгород, Ул. Малая Ямская, д. 71
 ИНН 5260008307

Директор _____ / Е.И. Ефимов/
 (подпись)

М.П.

Работник

(фамилия, имя, отчество *Работника*)

Адрес с индексом: _____

Паспорт: серия _____
 номер _____
 выдан _____

Телефон: _____

_____/_____
(подпись) (расшифровка)

Один экземпляр соглашения получил:

_____/_____
(подпись) (расшифровка)

Согласовано:

Начальник отдела кадров

 /Т.А. Накина/

Приложение № 3

Таблица № 1

НАУЧНЫЕ РАБОТНИКИ (исследователи): заместитель директора по научной работе, ученый секретарь, ведущий научный сотрудник-заведующий лабораторией, заведующий отделом научной информации и организационно-методической работы; главный научный сотрудник; ведущий научный сотрудник; старший научный сотрудник; научный сотрудник; младший научный сотрудник, старший лаборант с высшим образованием, специалист по патентоведению и другие должности данной категории в соответствии со штатным расписанием.

а). Выплаты компенсационного характера:

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты	Периодичность
1	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда	5% должностного оклада	По результатам специальной оценки условий труда (Федеральный закон от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»)	Ежемесячно, за фактически отработанное во вредных условиях время
2	Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну	в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации	В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 18 сентября 2006 г. N 573 "О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны", Приказ МЗ и СР РФ от 19.05. 2011 № 408н	Ежемесячно, за фактически отработанное время с момента документально подтвержденного доступа
3	Надбавки за совмещение должностей, за расширение зоны обслуживания, за увеличение объема работы	Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы	В соответствии с Коллективным договором ФБУН ННИИЭМ им. академика И.Н. Блохиной (Приложение 1, Положение об оплате труда)	Ежемесячно, за фактически отработанное время

б). Выплаты стимулирующего характера:

№ п/п	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели оценки эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности, их формулы расчета	Периодичность	Размер выплаты
1. За ученую степень						

1	За ученую степень кандидата наук	Наличие диплома кандидата наук	Выполнена квалификационная диссертационная работа	Защищена диссертация на соискание ученой степени кандидата наук	Ежемесячно	3000 руб. (включается в базовый оклад и образуют новый оклад на основании Приказа Роспотребнадзора от 17.02.2015 № 108 «О повышении размеров должностных окладов отдельным категориям работников подведомственных Роспотребнадзору учреждений»)
2	За ученую степень доктора наук	Наличие диплома доктора наук	Выполнена квалификационная диссертационная работа	Защищена диссертация на соискание ученой степени доктора наук	Ежемесячно	7000 руб. (включается в базовый оклад и образуют новый оклад на основании Приказа Роспотребнадзора от 17.02.2015 № 108 «О повышении размеров должностных окладов отдельным категориям работников подведомственных Роспотребнадзору учреждений»)
2. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности						
1	Должностной коэффициент к базовому окладу	Занимая должность Старший лаборант Научный сотрудник	Квалификационные требования к занимаемой должности	Соответствие квалификационным требованиям по занимаемой должности	Ежемесячно	Приказ Роспотребнадзора от 17.02.2015 № 108 и иные регламентирующие документы (не образует новый оклад) 0,04 базового оклада 0,02 базового оклада

		Старший научный сотрудник				0,09 базового оклада
		Ведущий научный сотрудник				0,13 базового оклада
		Главный научный сотрудник				0,18 базового оклада
		Ведущий научный сотрудник-заведующий лабораторией				0,16 базового оклада
		Заведую-научным отделом				0,20 базового оклада
		Ученый секретарь				0,20 базового оклада
3. За выслугу лет						
1	Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет	Общее количество лет, проработанных в учреждениях науки и здравоохранения	Запись в трудовой книжке	<ul style="list-style-type: none"> • от 1 года до 3 лет – 0,05; • от 3 лет до 5 лет – до 0,10; • свыше 5 лет – до 0,15 	Ежемесячно	Размеры повышающего коэффициента в зависимости от стажа работы от 0,05 до 0,15 базового оклада (не образует новый оклад)
4. За результативность работы						
1	Рейтинговая стимулирующая выплата	Наличие личных показателей эффективности научной деятельности в отчетном периоде (месяц)	Высокое качество выполнения должностных обязанностей; публикации, монографии, РИДы, НТД, НМД, ИМД и др., защита диссертаций	Бальная оценка показателей эффективности научной деятельности работника в соответствии с Коллективным договором ФБУН ННИИЭМ им. академика И.Н. Блохиной (Положение об оплате труда). Стоимость 1 балла Рассчитывается, исходя из размера фонда стимулирующих выплат (ФСВ) института на отчетный период	Ежемесячно	Размеры выплат зависят от количества баллов, набранных работником за отчетный период, и размера ФСВ института. Выплаты производятся по мере поступления целевых средств из Роспотребнадзора для выполнения «дорожной карты» роста заработной

						платы в рамках реализации Указов Президента России от 7 мая 2012 года N 597
5. Премияльные выплаты по итогам конкурсов НИР молодых ученых						
1	Премии по итогам конкурсов, проводимых в ФБУН ННИИЭМ им. академика И.Н. Блохиной по результатам НИР, выполненных молодыми учеными	Призовое место (1-3) по соответствующей номинации конкурса,	Экспертная оценка конкурсной комиссии	В соответствии с докладной Председателя Совета молодых ученых на основании решения конкурсной комиссии	По факту проведения конкурса	По представлению комиссии по проведению конкурса НИР в соответствии с протоколом ее заседания, исходя из объема средств, выделяемых из ПФ института, с учетом ФЭС в институте, и распределения их по номинациям и премиям
6. Премияльные выплаты по итогам работы за год						
1	Стимулирующие выплаты за результативность труда по итогам работы за год (премия)	Высокие общеинститутские результаты по итогам отчетного периода (год). Высокая рейтинговая оценка вклада научного подразделения в общеинститутские результаты	Сведения о результатах деятельности научных организаций в соответствии с Приказом Минобрнауки России №162 от 05.03.2014 г., за отчетный год. Рейтинговая оценка деятельности научной лаборатории (баллы).	Балльная оценка результативности деятельности работника по представлению заведующего научной лабораторией. в соответствии с Коллективным договором ФБУН ННИИЭМ им. академика И.Н. Блохиной (Положение об оплате труда)	Один раз по итогам года	Размеры премиальных выплат зависят от конкретных результатов деятельности работника (баллы) и объема средств, выделяемых подразделению из ФЭС института, который зависит от финансово-экономической ситуации (ФЭС) в институте

Таблица № 2

Медицинские работники: врачи, средний медицинский персонал, младший медицинский персонал, (биолог, фармацевт и другие должности данной категории в соответствии со штатным расписанием)

а). Выплаты компенсационного характера:

Врачи, средний медицинский персонал, младший медицинский персонал, (биолог, фармацевт)

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты	Периодичность
-------	----------------------	----------------	---	---------------

1	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда	<ul style="list-style-type: none"> Приволжский окружной центр по профилактике и борьбе со СПИД – 0,10 базового оклада Клиника инфекционных болезней – 0,05 базового оклада 	По результатам специальной оценки условий труда (Федеральный закон от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»)	Ежемесячно, за фактически отработанное во вредных условиях время
2	Надбавки за совмещение должностей, за расширение зоны обслуживания, за увеличение объема работы	Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.	В соответствии с Коллективным договором ФБУН ННИИЭМ им. академика И.Н. Блохиной (Положение об оплате труда)	Ежемесячно, за фактически отработанное время

б). Выплаты стимулирующего характера:

1. Врачи (в т.ч. биолог)

№ п/п	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели оценки эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности, их формулы расчета	Периодичность	Размер выплаты	
1. За ученую степень							
1	За ученую степень кандидата наук	Защищена диссертационная работа	Наличие диплома кандидата наук	Присвоена ученая степень кандидата наук	Ежемесячно	3 000 руб.	
2	За ученую степень доктора наук	Защищена диссертационная работа	Наличие диплома доктора наук	Присвоена ученая степень доктора наук	Ежемесячно	7 000 руб.	
2. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности							
1	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности	Занимаемая должность Врачи и провизоры	Квалификационные требования к занимаемой должности	Соответствие квалификационным требованиям по занимаемой должности	Ежемесячно	Приказ Роспотребнадзора от 17.02.2015 № 108 (не образует новый оклад)	
				2-й квалификационный уровень			0,10 базового оклада
				3-й квалификационный уровень			0,12 базового оклада
3. За квалификационную категорию							
1	Повышающий коэффициент за квалификационную	Аттестация	Наличие удостоверения о присвоении категории	Высшая	Ежемесячно	0,15 базового оклада	
				Перовая			Ежемесячно

	категорию			Вторая	Ежемесячно	0,10- базового оклада
4. За выслугу лет						
1	Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет	Общее количество лет, проработанных в учреждениях науки и здравоохранения	Записи в трудовой книжке	<ul style="list-style-type: none"> • от 1 года до 3 лет – 0,05; • от 3 лет до 5 лет – до 0,10; • свыше 5 лет – до 0,15 	Ежемесячно	Размеры повышающего коэффициента в зависимости от стажа работы от 0,05 до 0,15 базового оклада (не образует новый оклад)
5. За результативность работы						
1	Рейтинговая стимулирующая выплата	Наличие личных показателей результативности деятельности в отчетном периоде (месяц)	Перечень показателей результативности работы в соответствии с Коллективным договором, Положением о стимулирующих выплатах, локальными нормативными актами (Приказы директора)	Балльная оценка показателей результативности деятельности работника в соответствии с Коллективным договором ФБУН ННИИЭМ им. академика И.Н. Блохиной (Положение об оплате труда). Стоимость 1 балла рассчитывается, исходя из размера фонда стимулирующих выплат (ФСВ) института на отчетный период	Ежемесячно	Размеры выплат зависят от количества баллов, набранных работником за отчетный период, и размера ФСВ института. Выплаты производятся по мере поступления целевых средств из Роспотребнадзора для выполнения «дорожной карты» роста заработной платы в рамках реализации Указов Президента России от 7 мая 2012 года N 597
6. Премияльные выплаты по итогам работы за год						
1	Стимулирующие выплаты за результативность труда по итогам работы за год (премия)	Высокие общеинститутские результаты по итогам отчетного периода (год).	Высокая рейтинговая оценка вклада подразделения в общеинститутские результаты	Оценка результативности деятельности работника по представлению заведующего подразделением. в соответствии с Коллективным договором ФБУН ННИИЭМ им. академика И.Н. Блохиной, (Положение об оплате труда)	По итогам года	Размеры премияльных выплат зависят от конкретных результатов деятельности работника и объема средств, выделяемых подразделению из ФСВ института, который зависит от финансово-экономической ситуации (ФЭС) в институте

2. Средний медицинский персонал (в т.ч. фармацевт)

№ п/п	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели оценки эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности, их формулы расчета	Периодичность	Размер выплаты	
1. За выслугу лет							
1	Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет	Общее количества лет, проработанных в учреждениях науки	Записи в трудовой книжке	<ul style="list-style-type: none"> • от 1 года до 3 лет – 0,05; • от 3 лет до 5 лет – до 0,10; • свыше 5 лет – до 0,15 от базового оклада 	Ежемесячно	Размеры повышающего коэффициента в зависимости от стажа работы от 0,05 до 0,15 базового оклада (не образует новый оклад)	
2. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности							
1	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности	Занимаемая должность Средний медицинский и фармацевтический персонал	Квалификационные требования к занимаемой должности	Соответствие квалификационным требованиям по занимаемой должности	Ежемесячно	Приказ Роспотребнадзора от 17.02.2015 № 108 (не образует базовый оклад)	
				2-й квалификационный уровень:		0,05 базового оклада	
				3-й квалификационный уровень:		0,10 базового оклада	
				4-й квалификационный уровень:		0,13 базового оклада	
				5-й квалификационный уровень:		0,15 базового оклада	
3. За квалификационную категорию							
1	Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию	Аттестация	Наличие удостоверения о присвоении категории	Высшая	Ежемесячно	0,15 базового оклада	
				Перовая		Ежемесячно	0,12 - базового оклада
				Вторая		Ежемесячно	0,10- базового оклада
4. За результативность работы							
1	Рейтинговая стимулирующая выплата	Наличие личных показателей результативности деятельности в отчетном периоде (месяц)	Перечень показателей результативности и работы в соответствии с Коллективным договором, Положением о стимулирующих выплатах и локальными	Балльная оценка показателей результативности деятельности работника. в соответствии с Коллективным договором	Ежемесячно	Размеры выплат зависят от количества баллов, набранных работником за отчетный период, и размера ФСВ института.	

			нормативными актами (Приказы директора)	ФБУН ННИИЭМ им. академика И.Н. Блохиной, (Положение об оплате труда). Стоимость 1 балла рассчитывается, исходя из размера фонда стимулирующих выплат (ФСВ) института на отчетный период.		Выплаты производятся по мере поступления целевых средств из Роспотребнадзора для выполнения «дорожной карты» роста заработной платы в рамках реализации Указов Президента России от 7 мая 2012 года N 597.
--	--	--	---	--	--	--

5. Премияльные выплаты по итогам работы за год

1	Стимулирующие выплаты за результативность труда по итогам работы за год (премия)	Высокие общеинститутские результаты по итогам отчетного периода (год)	Высокая рейтинговая оценка вклада подразделения в общеинститутские результаты	Оценка результативности деятельности работника по представлению заведующего подразделением в соответствии с Коллективным договором ФБУН ННИИЭМ им. академика И.Н. Блохиной, Положением об оплате труда	По итогам года	Размеры премиальных выплат зависят от конкретных результатов деятельности работника и объема средств, выделяемых подразделению из ФСВ института, который зависит от финансово-экономической ситуации (ФЭС) в институте
---	--	---	---	--	----------------	--

3. Младший медицинский персонал

№ п/п	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели оценки эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности, их формулы расчета	Периодичность	Размер выплаты
1. За выслугу лет						
1	Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет	Общее количество лет, проработанных в учреждениях науки	Записи в трудовой книжке	<ul style="list-style-type: none"> • от 1 года до 3 лет – 0,05; • от 3 лет до 5 лет – до 0,10; • свыше 5 лет – до 0,15 	Ежемесячно	Размеры повышающего коэффициента в зависимости от стажа работы от 0,05 до 0,15 базового оклада

				от базового оклада		(не образует новый оклад)
2. За результативность работы						
1	Рейтинговая стимулирующая выплата	Наличие личных показателей результативности деятельности в отчетном периоде (месяц)	Перечень показателей результативности работы в соответствии с Коллективным договором, Положением о стимулирующих выплатах, и локальными нормативными актами (Приказы директора)	Балльная оценка показателей результативности деятельности работника. в соответствии с Коллективным договором ФБУН ННИИЭМ им. академика И.Н. Блохиной, (Положение об оплате труда). Стоимость 1 балла рассчитывает, исходя из размера фонда стимулирующих выплат (ФСВ) института на отчетный период	Ежемесячно	Размеры выплат зависят от количества баллов, набранных работником за отчетный период, и размера ФСВ института. Выплаты производятся по мере поступления целевых средств из Роспотребнадзора для выполнения «дорожной карты» роста заработной платы в рамках реализации Указов Президента России от 7 мая 2012 года N 597
3. Премияльные выплаты по итогам работы за год						
1	Стимулирующие выплаты за результативность труда по итогам работы за год (премия)	Высокие общеинститутские результаты по итогам отчетного периода (год)	Высокая рейтинговая оценка вклада подразделения в общеинститутские результаты	Оценка результативности деятельности работника по представлению заведующего подразделением, в соответствии с Коллективным договором ФБУН ННИИЭМ им. академика И.Н. Блохиной (Положение о премировании)	По итогам года	Размеры премиальных выплат зависят от конкретных результатов деятельности работника и объема средств, выделяемых подразделению из ФСВ института, который зависит от финансово-экономической ситуации (ФЭС) в институте

Таблица № 3

Административно-управленческий персонал:

заместитель директора по инновациям и развитию, начальник отдела инженерного обеспечения-заместитель директора; главный бухгалтер; начальник отдела кадров; начальник планово-экономического отдела;

начальник отдела государственных закупок и юридического сопровождения деятельности института; начальник АХО; уполномоченный по ГО, ЧС, мобилизационной подготовке и спецработе; инженер-энергетик; системный администратор; заместитель главного бухгалтера; бухгалтер; экономист; специалист отдела кадров; старший специалист по закупкам; документовед; ведущий инженер; помощник директора; заведующий гаражом; секретарь-машинистка; заведующий хозяйством и другие должности данной категории в соответствии со штатным расписанием.

а). Выплаты компенсационного характера:

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты	Периодичность
1	Надбавки за совмещение должностей, за расширение зоны обслуживания, за увеличение объема работы	Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы	В соответствии с Коллективным договором ФБУН ННИИЭМ им. академика И.Н. Блохиной (Положение об оплате труда)	Ежемесячно, за фактически отработанное время

б). Выплаты стимулирующего характера

№ п/п	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели оценки эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности, их формулы расчета	Периодичность	Размер выплаты
1. За ученую степень						
1	За ученую степень кандидата наук	Защищена диссертационная работа	Наличие диплома кандидата наук	Присвоена ученая степень кандидата наук	Ежемесячно	3 000 руб.
	За ученую степень доктора наук	Защищена диссертационная работа	Наличие диплома доктора наук	Присвоена ученая степень доктора наук	Ежемесячно	7 000 руб.
2. За выслугу лет						
2	Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет	Общее количество лет, проработанных в учреждениях науки	Записи в трудовой книжке	<ul style="list-style-type: none"> • от 1 года до 3 лет – 0,05; • от 3 лет до 5 лет – до 0,10; • свыше 5 лет – до 0,15 от базового оклада 	Ежемесячно	Размеры повышающего коэффициента в зависимости от стажа работы от 0,05 до 0,15 базового оклада (не образует новый оклад)
3. За результативность работы						
3	Рейтинговая стимулирующая выплата, связанная с персональным повышающим коэффициентом	Наличие личных показателей результативности деятельности в отчетном периоде (месяц)	Высокий уровень профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы	Определяется индивидуально. Назначается директором института с учетом ходатайства руководителей подразделений, предложений тарификационной комиссии	Ежемесячно	До 3,0 базового оклада.

4. Премияльные выплаты по итогам работы за год						
4	Стимулирующие выплаты за результативность труда по итогам работы за год (премия)	Высокие общеинститутские результаты по итогам отчетного периода (год).	Высокая рейтинговая оценка вклада подразделения в общеинститутские результаты	Оценка результативности деятельности работника по представлению руководителя подразделения в соответствии с Коллективным договором ФБУН ННИИЭМ им. академика И.Н. Блохиной, (Положением о оплате труда), локальными нормативными актами	По итогам года	Размеры премиальных выплат зависят от конкретных результатов деятельности работника и объема средств, выделяемых подразделению из ФСВ института, который зависит от финансово-экономической ситуации (ФЭС) в институте

Таблица № 4

Вспомогательный (лаборатории) и прочий персонал:

лаборант, препаратор, водитель автомобиля; подсобный рабочий; уборщик служебных и производственных помещений и территории; плотник; слесарь-ремонтник; кассир; кладовщик; экспедитор; столяр; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; слесарь-сантехник; автоклавщик и другие должности данной категории в соответствии со штатным расписанием.

а). Выплаты компенсационного характера:

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты	Периодичность
1	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда	Устанавливается в результате специальной оценки условий труда	По результатам специальной оценки условий труда (Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»)	Ежемесячно, за фактически отработанное во вредных условиях время
2	Надбавки за совмещение должностей, за расширение зоны обслуживания, за увеличение объема работы	Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы	В соответствии с Коллективным договором ФБУН ННИИЭМ им. академика И.Н. Блохиной (Положение об оплате труда)	Ежемесячно, за фактически отработанное время

б). Выплаты стимулирующего характера

№ п/п	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели оценки эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности, их формулы расчета	Периодичность	Размер выплаты
1. За выслугу лет						
2	Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет	Общее количество лет, проработанных в учреждениях науки, образования, здравоохранения образования	Записи в трудовой книжке	<ul style="list-style-type: none"> • от 1 года до 3 лет – 0,05; • от 3 лет до 5 лет – до 0,10; • свыше 5 лет – до 0,15 от базового оклада 	Ежемесячно	Размеры повышающего коэффициента в зависимости от стажа работы от 0,05 до 0,15 базового оклада (не образует новый оклад)
2. За результативность работы						
3	Рейтинговая стимулирующая выплата, связанная с персональным повышающим коэффициентом	Наличие личных показателей результативности деятельности в отчетном периоде (месяц)	Высокий уровень профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы	Определяется индивидуально. Назначается директором института с учетом ходатайства руководителей подразделений, предложений тарификационной комиссии	Ежемесячно	До 3,0 базового оклада.
3. Премияльные выплаты по итогам работы за год						
4	Стимулирующие выплаты за результативность труда по итогам работы за год (премия)	Высокие общеинституцкие результаты по итогам отчетного периода (год).	Высокая рейтинговая оценка вклада подразделения в общеинституцкие результаты	Оценка результативности деятельности работника по представлению руководителя подразделения в соответствии с Коллективным договором ФБУН ННИИЭМ им. академика И.Н. Блохиной, (Положением о оплате труда), локальными нормативными актами	По итогам года	Размеры премияльных выплат зависят от конкретных результатов деятельности работника и объема средств, выделяемых подразделению из ФСВ института, который зависит от финансово-экономической ситуации (ФЭС) в институте