

Приложение 2

«СОГЛАСОВАНО»

«УТВЕРЖДАЮ»

Председатель профкома
ФТИ им. А.Ф. Иоффе,
доктор физ.- мат.наук

ВРИО директора ФТИ им. А.Ф. Иоффе,
доктор физ.-мат.наук, профессор

В.А. Картошкин

С.В.Лебедев

«___»_____ 2018 г.

«___»_____ 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФТИ им. А.Ф. Иоффе

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников ФТИ им. А.Ф. Иоффе (далее – «Положение») разработано на основе норм Трудового кодекса Российской Федерации, постановления Правительства от 22.04.2006 г. №236 «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», постановления Правительства РФ от 05.08.2008 г. №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных 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 в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Указа Президента РФ от 07.05.2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. №2190-р, приказа Минздравсоцразвития РФ 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», приказа Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 г. №822 «Об утверждении перечня выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и

разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях», приказа Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказа Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2009 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», приказа Минздравсоцразвития РФ от 03.07.2008 г. №305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок», приказа Минтруда России от 26.04.2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», приказа ФАНО России от 15.04.2016 г. №16н «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций», приказа ФАНО России от 15.03.2017 г. №7н «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)», Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным Федеральному агентству научных организаций, на 2015-2018 годы, иных содержащих нормы трудового права нормативно-правовых актов, коллективного договора, устава ФТИ им. А.Ф. Иоффе и его локальных актов.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников ФТИ им. А.Ф. Иоффе за счет всех источников финансирования.

1.3. Настоящее Положение является неотъемлемой частью коллективного договора, при его утверждении учитывается мнение представительного органа работников ФТИ им. А.Ф. Иоффе.

1.4. На работников ФТИ им. А.Ф. Иоффе в обязательном порядке распространяются содержащие нормы трудового права нормативные документы Российской Федерации о государственных гарантиях по оплате труда, в том числе о величине минимального размера оплаты труда, сроках и очередности выплаты заработной платы, выплатах компенсационного и стимулирующего характера, об оплате отпусков и т.п.

1.5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников ФТИ им. А.Ф. Иоффе как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников ФТИ им. А.Ф. Иоффе, 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. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Система оплаты труда в ФТИ им. А.Ф. Иоффе устанавливается настоящим положением, локальными нормативными актами, коллективным договором, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными

документами ФАНО. При утверждении настоящего Положения учитывается мнение представительного органа работников ФТИ им. А.Ф. Иоффе.

1.7. Условия оплаты труда в ФТИ им. А.Ф. Иоффе включают в себя оклад (должностной оклад), компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), основанные как на показателях и критериях оценки эффективности деятельности работника в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, так и на иных основаниях.

1.8. Условия оплаты труда работника содержатся в трудовом договоре.

1.9. Заработная плата работников ФТИ им. А.Ф. Иоффе предельными размерами не ограничивается и выплачивается в полном размере при условии полной занятости в отчетном периоде, кроме случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

1.10. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда ФТИ им. А.Ф. Иоффе.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Системой оплаты труда работников ФТИ им. А.Ф. Иоффе устанавливаются:

- 1) должностные оклады;
- 2) выплаты компенсационного характера за особые условия труда всем категориям работников;
- 3) выплаты стимулирующего характера;
- 4) выплаты за выполнение работ по грантам организаций, перечень которых утвержден соответствующим постановлением Правительства Российской Федерации.
- 5) выплаты за выполнение работ по иным грантам, программам и договорам.

2.2. Должностные оклады устанавливаются на основе отнесения занимаемых работниками должностей, содержащихся в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих Российской Федерации, к соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее – «ПКГ») (соответствие должностей ПКГ указано в Приложении к данному Положению).

Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений, за исключением оклада заместителей главного бухгалтера, устанавливаются на 10-20% ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работнику за:

- 1) работу, которая относится к категории вредных и (или) опасных по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ);
- 2) работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- 3) работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, разделении рабочего дня на части, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, увеличении объема работы или исполнении обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.3.1. Доплата работникам, занятым на вредных и (или) опасных работах и иных особых условиях труда устанавливается пропорционально времени, отработанному в особых условиях труда. Повышение оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится от норматива, установленного коллективным договором и должна составлять не менее 4% от должностного оклада работника (Приложение 10).

2.3.2. Доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам, работающим со сведениями, составляющими государственную тайну, в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

2.3.3. Доплата за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, при разделении рабочего времени на части – производится в порядке и в размере, не менее установленного трудовым законодательством Российской Федерации, межотраслевым соглашением и коллективным договором.

2.3.4. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу с разделением рабочего времени производится в порядке, определенном трудовым законодательством Российской Федерации, и устанавливаемом соглашением сторон трудового договора в размере (но не менее размера, установленного коллективным договором).

При замещении должности руководителя другими лицами (кроме заместителей по должности) на срок свыше двух недель выплачивать надбавку к зарплате в размерах, предусмотренных Приложением 11.

2.3.5. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу по соответствующим ПКГ для всех категорий работников ФТИ им. А.Ф. Иоффе.

2.4. Выплаты стимулирующего характера:

1) надбавки и премии научным работникам (здесь и далее по тексту под научными работниками следует понимать лиц, занимающих должности младшего научного сотрудника, научного сотрудника, старшего научного сотрудника, ведущего научного сотрудника, главного научного сотрудника, научного советника, а также инженера-исследователя, стажера-исследователя);

2) надбавки научным руководителям ФТИ им. А.Ф. Иоффе (здесь и далее по тексту под научными руководителями следует понимать лиц, занимающих должности заместителя директора по научной работе, ученого секретаря, заместителя ученого секретаря) и иным руководителям ФТИ им. А.Ф. Иоффе (здесь и далее по тексту под иными руководителями следует понимать лиц, занимающих должности заместителя директора, руководителя Отделения (Центра), заместителя руководителя Отделения (Центра), заведующего научным подразделением, главного инженера, главного бухгалтера);

3) надбавки всем категориям работников:

- за выполнение особо важных, особо сложных, ответственных работ, работ по договорам и грантам по основной деятельности ФТИ им. А.Ф. Иоффе;

- за высокий профессионализм и качество выполняемых работ;

- за интенсивность и высокие результаты работ;
- 4) единовременные премиальные выплаты работникам по итогам работы;
- 5) премиальные выплаты работникам рабочих специальностей.
- 6) иные выплаты, предусмотренные локальными нормативными актами ФТИ им. А.Ф. Иоффе или коллективным договором.

2.4.1. Единовременные премиальные выплаты работникам по итогам работы за определенный период (квартал, год) или окончание работ.

2.4.2. Ежемесячные премиальные выплаты работникам рабочих специальностей по итогам выполнения работ за предыдущий месяц.

2.5. Выплаты стимулирующего характера, установленные на определенный период, производятся ежемесячно, ежеквартально или с иной периодичностью в полном объеме или пропорционально отработанному времени.

2.6. Выплаты за выполнение работ всем категориям работников - участникам работ по грантам РФФИ и другим грантам организаций, перечень которых утвержден соответствующим постановлением Правительства РФ, производится в соответствии с приказом по ФТИ им. А.Ф. Иоффе, оформленным на основании распоряжения руководителя гранта.

III. УСЛОВИЯ И ОСНОВАНИЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ФТИ ИМ. А.Ф. ИОФФЕ

3.1. Выплаты стимулирующего характера должны отражать конкретные результаты производственной деятельности каждого работника и вводятся в подразделениях или на тех участках работы, где имеются показатели оценки этих результатов (планы работ, задания, должностные инструкции и функциональные обязанности) и/или установлены критерии эффективности труда работника.

3.2. Стимулирующие выплаты научным работникам.

3.2.1. Стимулирующие выплаты научным работникам, заработная плата которых относится на средства субсидий, предоставляемых ФТИ им. А.Ф. Иоффе на выполнение государственного задания, включает в себя;

- премиальные выплаты научным работникам по итогам выполнения научно-исследовательских работ (далее – НИР);
- премиальные выплаты научным работникам за лучшую научную работу ФТИ им. А.Ф. Иоффе (Отделения (Центра));
- премиальные выплаты молодым ученым за лучшую научную работу ФТИ им. А.Ф. Иоффе;
- надбавки, определяемые показателями эффективности работника (рейтинговая стимулирующая надбавка).

3.2.2. Премиальные выплаты научным работникам по итогам выполнения НИР устанавливаются за:

- достижение высоких научных результатов;
- качество и эффективность исследований по результатам работы (по завершении работы, этапа);

- коммерциализацию результатов работ, выполненных за счет средств федерального бюджета;
- участие в выставках, достижения в инновационной деятельности ФТИ им. А.Ф. Иоффе и др.

3.2.3. Премияльные выплаты за лучшую научную работу ФТИ им. А.Ф. Иоффе (Отделения (Центра)) устанавливаются по результатам конкурсов, проводимых в соответствии с положениями, принятыми ученым советом.

3.2.4. Премияльные выплаты молодым ученым за лучшую научную работу устанавливаются по результатам конкурса на лучшую работу молодых ученых, проводимого в соответствии с положением, принятым ученым советом.

3.2.5. Надбавки за выполнение особо важных работ устанавливаются научным работникам при условии непосредственного участия в качестве исполнителя или руководителя в исследованиях по программам фундаментальных исследований по приоритетным направлениям на основании плана, ежегодно утверждаемого ученым советом ФТИ им. А.Ф. Иоффе.

Источником финансирования надбавок является дополнительный фонд заработной платы, выделяемый ФТИ им. А.Ф. Иоффе в составе финансирования для проведения работ по соответствующим программам, решениям и др.

Надбавки устанавливаются при условии непосредственного участия в качестве исполнителя или руководителя из средств финансирования конкретных работ.

Надбавки за выполнение работ (научно-исследовательских, опытно-конструкторских, опытно-технологических) и услуг, утвержденных приказом директора о назначении руководителя, устанавливаются научным работникам при условии непосредственного участия в качестве исполнителя или руководителя из средств финансирования данных работ.

3.2.6. Рейтинговая стимулирующая надбавка определяется в условиях трудового договора научным работникам, заработная плата которых относится на средства субсидий, предоставляемых ФТИ им. А.Ф. Иоффе на выполнение государственного задания, и выплачивается на основе индивидуального рейтинга такого работника при условии достижения установленных показателей и критериев оценки эффективности деятельности по результатам труда и качества оказываемых услуг.

Рейтинг (индивидуальный показатель результативности i -го научного работника) P_{i0} является суммой баллов, начисляемых в соответствии с нижеприведенной методикой. В расчет принимаются только те результаты, которые получены при работе в ФТИ им. А.Ф. Иоффе и официально к нему отнесены (наличие наименования ФТИ им. А.Ф. Иоффе, как места работы авторов). На основе рейтинга, рассчитываемого по показателям работы за предыдущие два календарных года, устанавливаются рейтинговые стимулирующие надбавки научным работникам, за исключением внешних совместителей и лиц, трудоустроенных на внебюджетные ставки.

Для работников, поступивших на работу в ФТИ им. А.Ф. Иоффе менее, чем два года до проведения расчета, учитываются их результаты, полученные по прежнему месту работы.

3.2.6.1. Баллы за публикации в рецензируемых периодических журналах.

За публикацию статьи или полного текста конференционного доклада в рецензируемом российском или зарубежном журнале устанавливается количество баллов, равное импакт-фактору журнала в соответствующем году, умноженному на 60 или 30 соответственно, при этом для журналов, не имеющих импакт-фактора, или с импакт-фактором менее 0.2, импакт-фактор считается равным 0.2. Импакт-факторы журналов определяются по Journal Citation Report. Если импакт-фактор журнала за расчетный год неизвестен, то ему присваивается

значение, соответствующее предшествующему году. Русскоязычным источникам, имеющим переводную версию, присваивается импакт-фактор этой версии.

Публикации в периодических изданиях учитываются, если журнал включен в «Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертации на соискание ученой степени доктора и кандидата наук», утвержденный ВАК, или отслеживаются международными системами цитирования Web of Science и/или Scopus.

Первичная статья, ее перевод, исправления к ней или ее мотивированный отзыв рассматриваются как единый блок и оцениваются только по первичной публикации.

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

Баллы за публикацию статьи автору-сотруднику ФТИ им. А.Ф. Иоффе, указавшему в публикации дополнительно места работы в российских организациях, начисляются с коэффициентом, обратно пропорциональным полному числу указанных российских мест работы (то есть при указании второй российской аффилиции коэффициент равен 0,5; при указании второй и третьей – 0,33 и т.д.), если в статье приведена благодарность автора конкретным грантам, поддерживавшим персонально его исследования, в результате которых возникла публикация, и при условии, что финансирование данных грантов осуществлялось через указанные сторонние организации. В случае, если в статье не дано подтверждение персональной финансовой поддержки автора грантами через сторонние российские организации, указанные им в качестве дополнительного места работы, рейтинговые баллы за статью не начисляются,

Баллы автору-сотруднику ФТИ им. А.Ф. Иоффе, указавшему в публикации дополнительно места работы в российских организациях, начисляются с коэффициентом, обратно пропорциональным полному числу указанных мест работы, если через указанные организации осуществлялась финансовая поддержка исследований, результатом которых является публикация, и не начисляются, если такая поддержка отсутствовала.

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

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

За монографии, опубликованные по принципу «on demand», например издания Lambert Academic Publishing, баллы не начисляются.

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

За публикацию полных текстов докладов в единовременно издаваемых трудах конференций устанавливается количество баллов, равное 4, независимо от объема публикации.

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

3.2.6.3. Баллы за участие в конференциях.

За приглашенный доклад (доклад, инициатором которого выступает организатор конференции) на международной конференции присваивается 18 баллов, приглашенный доклад на российской конференции – 12 баллов.

За устный доклад на международной конференции присваивается 9 баллов, устный доклад на российской конференции – 6 баллов.

За стендовый доклад международной конференции присваивается 6 баллов, на российской конференции – 4 балла.

Для докладов, представляемых с соавторами, половина баллов присваивается докладчику, вторая половина распределяется поровну между остальными соавторами доклада, при этом доли, меньшие 10% от половины полной суммы баллов за доклад, округляются до 10%.

Вопрос о включении конкретных мероприятий в расчет индивидуальных рейтингов принимается специальным решением ученого совета по спискам, представленным учеными советами Отделений (Центра). Ученый совет может принять решение о введении повышающих или понижающих коэффициентов для расчета баллов за участие в конкретных научных мероприятиях.

3.2.6.4. Баллы за защиту диссертаций.

За защиту докторской диссертации устанавливается 60 баллов, за защиту кандидатской диссертации – 30 баллов.

3.2.6.5. Баллы за патенты.

За патент, заявителем которого является ФТИ им. А.Ф. Иоффе, устанавливается 100 баллов. Для патентов, полученных в соавторстве, баллы распределяются поровну между всеми соавторами патента.

3.2.6.6. Баллы за руководство соискателями ученой степени и дипломниками.

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

За руководство дипломником при условии успешной защиты магистерского диплома научному руководителю присваивается 10 баллов, если на момент подсчета рейтинга бывший дипломник является сотрудником или очным аспирантом ФТИ им. А.Ф. Иоффе.

При совместном руководстве соискателем ученой степени или дипломником баллы за руководство распределяются поровну между соруководителями.

3.2.6.7. Баллы за победу в ежегодных конкурсах научных работ.

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

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

При этом, для последних трех конкурсов сумма баллов, начисленных всему авторскому коллективу, ограничивается на уровне шести соавторов (120, 90 и 60 баллов, соответственно).

3.2.6.8. Повышающие коэффициенты для научной молодежи.

Индивидуальный рейтинг молодых научных работников устанавливается путем умножения индивидуального рейтинга, вычисленного по вышеприведенным правилам, на повышающий

коэффициент 2, действующий в течение пяти лет, начиная с года окончания высшего учебного заведения.

Для аспирантов очной формы обучения, зачисленных в штат ФТИ им. А.Ф. Иоффе, повышающий коэффициент увеличивается до 3.

Индивидуальный рейтинг научных работников со стажем работы в ФТИ им. А.Ф. Иоффе более 5 лет, защитивших кандидатскую диссертацию в возрасте до 30 лет или докторскую диссертацию в возрасте до 40 лет, устанавливается путем умножения их индивидуального рейтинга, вычисленного по вышеприведенным правилам, на повышающий коэффициент 2, действующий в течение первого года после утверждения диссертации, в последующие два года - на повышающий коэффициент 1.5.

3.2.6.9. Расчет индивидуального рейтинга научным работникам в части всех видов публикаций, защит диссертаций, руководства диссертантами и дипломниками, ежегодных конкурсных премий ФТИ им. А.Ф. Иоффе и патентов осуществляется с использованием соответствующих фрагментов Базы Данных «ФТИ им. А.Ф. Иоффе» (далее - БД) и представляется по стандартной форме. Доступ к фрагментам БД можно получить через интерфейсы, находящиеся на внутреннем сайте ФТИ им. А.Ф. Иоффе: <http://www-internal.ioffe.ru>. При обнаружении ошибок и неточностей в БД работнику следует обратиться к модератору соответствующего раздела.

Правила, их обоснование и процедура заполнения фрагмента БД «Публикации ФТИ им. А.Ф. Иоффе» представлены на внутреннем сайте ФТИ им. А.Ф. Иоффе: <http://www-internal.ioffe.ru>.

Баллы за участие в научных мероприятиях (конференциях, симпозиумах и т.д.) рассчитываются на основе специальной формы, заполняемой сотрудником на сайте ФТИ им. А.Ф. Иоффе. Форма предусматривает ввод исчерпывающей и подтверждаемой информации о самой конференции и представленном на ней докладе.

На основании суммы баллов P_{i0} , полученных каждым сотрудником в соответствии с пунктами 3.2.6.1-3.2.6.8, рассчитывается среднее значение рейтинга по ФТИ им. А.Ф. Иоффе (здесь N – численность научных сотрудников, трудоустроенных на средства субсидии на выполнение государственного задания, без внешних совместителей):

$$P_{\text{ср}} = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N P_{i0}$$

и рейтинг P_i :

для работников, чья сумма баллов $P_{i0} \leq 2P_{\text{ср}}$, рейтинг $P_i = P_{i0}$;

для работников, чья сумма баллов $P_{i0} > 2P_{\text{ср}}$, рейтинг $P_i = 1,8P_{\text{ср}} + 0,1P_i$.

Рейтинговая стимулирующая надбавка i -го научного работника рассчитывается по формуле:

$$S_i = (P_i \times S) / P_{\Sigma},$$

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

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

3.2.6.10. Индивидуальный рейтинг руководителей научных подразделений устанавливается путем сложения 75% индивидуального рейтинга, вычисленного по изложенным в данном Положении правилам, и 50% среднего рейтинга научных работников подразделения.

3.2.6.11. Ограничения.

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

3.2.6.12. Прочие условия.

Ученый совет вправе принять решение о порядке учета в индивидуальном рейтинге международного или российского индекса цитирования научных работников.

Ученый совет по представлению директора, учитывающему мнение руководителей Отделений (Центра) может устанавливать в качестве дополнительного показателя баллы за публикацию в электронных журналах и размещение материалов в специализированных электронных базах данных. Включение конкретных электронных журналов и баз данных в расчет индивидуальных рейтингов принимается специальным решением ученого совета по представлению его секций в Отделениях (Центре).

Ученый совет по представлению директора, учитывающему мнение руководителей Отделений (Центра), может устанавливать дополнительные показатели результативности научной деятельности, отражающие специфику ФТИ им. А.Ф. Иоффе и его Отделений (Центра). На эти цели может выделяться до 10% средств, распределяемых пропорционально сумме индивидуальных рейтингов научных работников Отделения (Центра).

3.2.6.13. Размер выплаты и периодичность рейтинговой стимулирующей надбавки зависит от текущей финансовой ситуации в ФТИ им. А.Ф. Иоффе и выплачивается не реже одного раза в год.

3.3. Стимулирующие выплаты научным руководителям и иным руководителям ФТИ им. А.Ф. Иоффе.

3.3.1. Надбавки научным и иным руководителям ФТИ им. А.Ф. Иоффе (см. п.2.4.2), руководителям вспомогательных подразделений (служб) определяются в условиях трудового договора критериями оценки эффективности деятельности, устанавливаемыми для каждого индивидуально. Критерии эффективности руководителей выбираются из списка, приведенного в Таблице 1. в зависимости от должности работника и особенностей его трудовой функции. Решение о количестве критериев n , их составе, весовые коэффициенты значимости k_i (от 0 до 1,

$\sum_{i=1}^n k_i = 1$) каждого критерия или их балльная оценка в расчёте стимулирующей выплаты

принимается индивидуально для каждого руководителя: для заместителей директора и прочих членов дирекции – персонально директором, для руководителей ненаучных подразделений (служб) – заместителем директора по подчинённости. Состав критериев эффективности, их коэффициенты значимости k_i или балльная оценка фиксируются в трудовом договоре.

Таблица 1

Типы стимул. выплат →	выплаты за интенсивность и	выплаты за высокий
Должность или категория	высокие результаты работы	профессионализм и качество

персонала ↓		выполняемых работ
Заместитель директора по кап. строительству		полнота освоения выделенных на кап.строительство лимитов; соблюдение норм законов о контрактной системе и закупках товаров, работ, услуг по проектированию и кап.строительству; соответствие строительно-монтажных работ проектно-сметной документации, строит. нормам и правилам, стандартам, тех.условиям, нормам техники безопасности, производственной санитарии, противопожарной защиты, требованиям организации труда.
Заместители директора по экономике и финансам, по управлению имуществом		своевременная сдача отчетности в соответствии с законодательством РФ; осуществление закупок товаров, работ, услуг для нужд ФТИ им. А.Ф. Иоффе в соответствии с законами РФ о контрактной системе и закупках товаров, работ, услуг; двустороннее исполнение обязательств по договорам аренды в части поступления арендных платежей; отсутствие замечаний по ведению учета особо ценного движимого имущества.
Заместители директора по научной работе		достижение удельного веса средств, полученных ФТИ им. А.Ф. Иоффе из внебюджетных источников, согласно плановым показателям Дорожной карты ФАНО; достижение удельного веса исследователей в возрасте до 39 лет в общей численности исследователей согласно плановым показателям Дорожной карты ФАНО; отсутствие внутренних кадровых конфликтов; достижение отношения средней заработной платы научных сотрудников к средней заработной плате по Санкт-Петербургу согласно плановым показателям Дорожной карты ФАНО; успешное проведение мероприятий по созданию, защите и трансферу результатов интеллектуальной деятельности ФТИ им. А.Ф. Иоффе; успешное проведение мероприятий ФТИ им. А.Ф. Иоффе в сфере международного научного сотрудничества; успешное проведение мероприятий по привлечению внебюджетного финансирования ФТИ им. А.Ф. Иоффе; успешное функционирование и развитие в ФТИ им. А.Ф. Иоффе сферы прикладных исследований и разработок; скоординированное проведение работ по ГЗ, ПФНИ РАН, РФФИ, РФФИ, УНУ, ЦКП; достижение числа научных публикаций согласно плановым показателям Дорожной карты ФАНО; достижение числа цитирований публикаций согласно плановым показателям Дорожной карты ФАНО.
Заместитель директора по общим вопросам		Соблюдение в ФТИ им. А.Ф. Иоффе порядка хранения, учета, правильности использования и организации работ со взрывчатыми материалами; скоординированное

	<p>взаимодействие с внешними организациями при проведении текущего и капитального строительства и ремонта; содержание территорий и производственных помещений в надлежащем состоянии; своевременная подготовка и грамотное проведение мероприятий по оптимизации расходов и сокращению издержек при производстве сжиженных газов.</p>
<p>Ученый секретарь, заместитель ученого секретаря.</p>	<p>Достижение удельного веса исследователей в возрасте до 39 лет в общей численности исследователей согласно плановым показателям Дорожной карты ФАНО; достижение число научных публикаций согласно плановым показателям Дорожной карты ФАНО; своевременность и качество документов (планов, отчетов, справок), представляемых ФТИ им. А.Ф. Иоффе по запросу вышестоящих организаций (ФАНО, МОН, РАН, Администрация СПб.)</p>
<p>Главный инженер</p>	<p>Своевременная и безошибочная подготовка:</p> <ul style="list-style-type: none"> - планов и мероприятий по поддержке работоспособности инженерных сетей ФТИ им. А.Ф. Иоффе, - тех.заданий, проектов, организации надзора за капитальным и текущим ремонтом, приемка в эксплуатацию строящихся и ремонтируемых зданий и сооружений, инженерных систем, устройств и оборудования. <p>Своевременная и безошибочная разработка инструкций, организация и осуществление производственного контроля за соблюдением требований промышленной безопасности. Отсутствие нареканий по производственному экологическому контролю, по технике безопасности и производственной санитарии</p>
<p>Главный бухгалтер, его заместители, руководители экономических и кадровых служб</p>	<p>Своевременная сдача отчетности; отсутствие замечаний со стороны ФАНО, надзорных и проверяющих органов. Соблюдение сроков и порядка оформления внешней и внутренней проходящей документации; отсутствие замечаний по ведению учета особо ценного движимого имущества.</p>
<p>Руководители охраны, режимных служб, служб сферы ГО и ЧС</p>	<p>Отсутствие чрезвычайных происшествий по вине сотрудников; отсутствие/предотвращение нарушений требований и правил работниками и посетителями ФТИ им. А.Ф. Иоффе; выполнение планов готовности ФТИ им. А.Ф. Иоффе к решению задач по ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера; подготовка и выполнение планов по совершенствованию противопожарного состояния объектов ФТИ им. А.Ф. Иоффе; подготовка и выполнение планов и мероприятий по поддержанию готовности ФТИ</p>

	им. А.Ф. Иоффе к решению задач в области гражданской обороны; подготовка и выполнение планов мобилизационной готовности ФТИ им. А.Ф. Иоффе	
Руководители производственных, технических, транспортных служб	Безаварийность и бесперебойность работы (отсутствие повреждений техники и оборудования, нештатных ситуаций и чрезвычайных происшествий), отсутствие производственного травматизма среди подчинённых	Соблюдение сроков и качество выполнения заказов подразделением.
Руководители всех служб	Отсутствие обоснованных претензий со стороны смежных служб и работников ФТИ им. А.Ф. Иоффе, стабильное функционирование подразделения, отсутствие внутренних конфликтов	Соблюдение сроков исполнения заданий руководства, соблюдение норм внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарных правил, в т.ч. подчинённым персоналом
Все работники	Отсутствие претензий со стороны руководства к исполнению обязанностей по должности	Точное выполнение поручений непосредственного руководителя

3.3.2. Размер выплаты и периодичность зависит от текущей финансовой ситуации в ФТИ им. А.Ф. Иоффе. В случае использования критериев эффективности с коэффициентами значимости, размер выплаты определяется для каждого конкретного j-го работника путем умножения предназначенной ему суммы S_j , пропорциональной окладу, на сумму персональных коэффициентов значимости:

$$S_{\text{выплаты}} = S_j \cdot \sum_{i=1}^n k_i$$

В случае использования критериев эффективности с балльной системой оценки, размер выплаты определяется для каждого конкретного j-го работника путем умножения определённой в трудовом договоре балльной оценки критерия на рублёвую стоимость одного балла, установленную решением директора в оплачиваемом периоде – в случае исполнения работником данного критерия эффективности. В случае неисполнения j-м работником соответствующего критерия эффективности, его балльная оценка уменьшается решением комиссии по стимулирующим надбавкам на основании мотивированного представления непосредственного начальника j-го работника.

3.4. Условия и основания установления надбавок за выполнение особо важных, особо сложных и ответственных работ по основной деятельности ФТИ им. А.Ф. Иоффе регламентируются «Положением об установлении надбавок за выполнение особо важных, особо сложных и ответственных работ работникам ФТИ им. А.Ф. Иоффе».

3.5. Надбавка за высокий профессионализм и качество выполняемых работ может устанавливаться работникам всех категорий, по основаниям, связанным с многообразием выполняемых работником трудовых функций, сложностью работ, высоким уровнем квалификации и оперативностью в работе.

3.5.1. Критерии оценки эффективности труда работника при назначении ему надбавки за высокий профессионализм и качество выполняемых работ выбираются из списка, приведённого в Таблице 2 и фиксируются в его трудовом договоре.

Таблица 2

Категория персонала	Критерии эффективности (надбавка за высокий профессионализм и качество выполняемых работ)
Все работники	Отсутствие фактов нарушений сроков подготовки документов, случаев подготовки документов ненадлежащего качества, фактов нарушения установленных сроков выполнения работ, заявок
	Отсутствие зарегистрированных замечаний и претензий к деятельности работника со стороны руководства, работников Института, потребителей услуг
	Отсутствие замечаний по ведению регламентированной документации по направлению деятельности (журналы учета, выполнения работ и пр.)
	Отсутствие фактов нарушения правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, техники безопасности и противопожарных правил, производственной санитарии

3.5.2. Надбавка за высокий профессионализм и качество выполняемых работ устанавливается в абсолютном размере на определенный, но не более одного года, период и выплачивается ежемесячно пропорционально отработанному времени при условии выполнения работником критериев эффективности; при невыполнении какого-либо критерия, сумма выплаты в следующем месяце уменьшается в соответствии с весовым коэффициентом этого критерия, закреплённом в трудовом договоре работника.

3.6. Надбавка за интенсивность и высокие результаты выполняемых работ может устанавливаться работникам одновременно по основаниям, связанным с повышенной интенсивностью работы по обеспечению (содействию, сопровождению) НИР, выполнением неотложного задания руководства, выходящего за пределы прямых должностных обязанностей или связанного с выполнением сверхплановых работ и т.п.

3.6.1. Критерии оценки эффективности труда работника, подлежащие учёту при назначении ему надбавки за интенсивность и высокие результаты выполняемых работ, выбираются из списка, приведённого в Таблице 3, в соответствии с местом работы сотрудника и профилем его деятельности. Выбранные критерии фиксируются в трудовом договоре работника вместе с балльной оценкой каждого критерия. Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты выполняемых работ и периодичность выплаты зависит от текущей финансовой ситуации в ФТИ им. А.Ф. Иоффе. При назначении надбавки, ее сумма рассчитывается исходя из установленной к распределению суммы надбавочного фонда Института и выплачивается

пропорционально балльной оценке эффективности труда данного работника по его критериям эффективности, а именно: размер выплаты определяется для каждого конкретного работника путем умножения определённой в трудовом договоре балльной оценки критерия на рублёвую стоимость одного балла, установленную решением директора в оплачиваемом периоде – в случае исполнения работником данного критерия эффективности. В случае неисполнения работником соответствующего критерия эффективности, его балльная оценка уменьшается решением комиссии по стимулирующим надбавкам на основании мотивированного представления непосредственного начальника этого работника.

Таблица 3

Категория персонала	Критерии эффективности (надбавка за интенсивность и высокие результаты выполняемых работ)
Инженерно-технич. персонал и служащие аппарата управления и научно-вспомогат. подразделений	Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов и руководства
	Соблюдение сроков и порядка оформления внешней и внутренней проходящей документации
	Высокое качество ведения регламентированной документации и хранения служебной документации
Инженерно-технич. персонал и служащие производственных подразделений	Обеспечение функционирования обслуживаемых работником систем, принятие оперативных мер по устранению возникающих в процессе работы сбоев
	Эффективная организация производственного процесса, экономия энергоресурсов
	Высокое качество ведения регламентированной документации и хранения служебной документации
Инженерно-технич. персонал, служащие и рабочие Хоз. отдела, Охраны	Обеспечение правильной эксплуатации используемой техники, оборудования и инвентаря, принятие оперативных мер по устранению возникающих в процессе работы сбоев
	Бережное отношение к материальным ценностям, контроль сохранности техники, оборудования и инвентаря
	Своевременное и качественное выполнение производственных заданий
Научно-технический персонал, служащие и рабочие научных подразделений	Обеспечение правильной эксплуатации используемой техники, оборудования и инвентаря, принятие оперативных мер по устранению возникающих в процессе работы сбоев
	Бережное отношение к материальным ценностям, контроль сохранности техники, оборудования и инвентаря
	Своевременное и качественное выполнение производственных заданий
Рабочие служб	Обеспечение функционирования обслуживаемых работником систем, принятие оперативных мер по устранению возникающих в процессе работы сбоев
	Бережное отношение к материальным ценностям, контроль сохранности техники, оборудования и инвентаря
	Своевременное и качественное выполнение производственных заданий
Инженерно-технич. персонал и рабочие ППС,	Обеспечение функционирования обслуживаемых работником систем, принятие оперативных мер по устранению возникающих в процессе работы сбоев

Криоген, Трансп., Котельная, Тепло- сантех. уч-ка, Электротех. уч-ка	Отсутствие фактов недобросовестного отношения к работе, приведших к возникновению чрезвычайной ситуации пожару или возгоранию в закреплённом за работником секторе
	Отсутствие в зоне обслуживания/ответственности работника аварий с выходом из строя оборудования, либо срыва по его вине работ научных и вспомогательных подразделений, либо факта материального ущерба институту
Подразделения, ведущие приносящую доход деятельность	Своевременное и качественное предоставление услуг (выполнение работ, производство товаров) на основе оценки наличия задолженности, поступления дохода в соответствии с планом подразделения
	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий подразделения, подтверждаемое отсутствием перебоев в предоставлении услуг
	Своевременное и качественное исполнение работником возложенных на него обязанностей

3.6.2. В отношении работников, повышенная интенсивность работы которых связана с организационным, финансово-экономическим, материально-техническим, хозяйственным и т.п. содействием научно-исследовательским работам (НИР) по проектам, договорам, контрактам, грантам, при расчёте суммы надбавки за интенсивность и высокие результаты выполняемых работ может дополнительно применяться повышающий коэффициент. Надбавки с повышающим коэффициентом выплачиваются за счет накладных расходов по темам НИР работникам управленческих и иных обслуживающих подразделений, объем трудовых функций которых связан с количеством и спецификой ведущихся в ФТИ им. А.Ф. Иоффе НИР; применение данного коэффициента к работникам тех или иных подразделений устанавливается приказом по ФТИ им. А.Ф. Иоффе с учетом мнения представительного органа работников (профкома).

3.6. Надбавка за интенсивность и высокие результаты выполняемых работ устанавливается разовым порядком в абсолютном размере. Выплата надбавки осуществляется на основании приказа по ФТИ им. А.Ф. Иоффе в полном размере.

3.7. Единовременные премиальные выплаты работникам ФТИ им. А.Ф. Иоффе осуществляются по итогам работы на условиях и по основаниям, регламентированным в «Положении о премировании работников ФТИ им. А.Ф. Иоффе».

3.8. Премиальные выплаты работникам рабочих специальностей осуществляются на условиях и по основаниям, регламентированным в «Положении о премировании рабочих ФТИ им. А.Ф. Иоффе».

3.9. Стимулирующие надбавки и премии устанавливаются работникам без ограничения перечня специальностей и должностей независимо от стажа работы в ФТИ им. А.Ф. Иоффе и могут применяться одновременно. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику не ограничивается.

IV. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Установление надбавок стимулирующего характера за выполнение особо важных работ регламентируются «Положением об установлении надбавок за выполнение особо важных, особо сложных и ответственных работ работникам ФТИ им. А.Ф. Иоффе».

4.2. Установление премиальных выплат работникам рабочих специальностей из бюджетных средств фонда стимулирующих выплат регламентируется в «Положении о премировании рабочих ФТИ им. А.Ф. Иоффе».

4.3. Распределение средств фонда стимулирующих выплат между категорией научных работников и работниками иных категорий утверждается директором по согласованию с ученым советом ФТИ им. А.Ф. Иоффе и выборным представительным органом работников ФТИ им. А.Ф. Иоффе.

4.4. Распределение средств фонда стимулирующих выплат, предназначенных для установления надбавок за повышенную интенсивность работы, связанную с содействием НИР, по управленческим и иным обслуживающим подразделениям осуществляется пропорционально их фактическому фонду заработной платы согласно штатному расписанию с учетом коэффициента увеличения объема работ, устанавливаемого директором с учетом мнения профкома.

4.5. Рассмотрение вопросов по оценке соответствия оснований для выплаты надбавок стимулирующего характера критериям эффективности работника, отраженным в его трудовом договоре, по результатам труда и качества оказываемых услуг, также вопросов установления выплат стимулирующего характера в ФТИ им. А.Ф. Иоффе осуществляется постоянно действующими комиссиями (далее – «Комиссиями»):

1) Комиссией ФТИ им. А.Ф. Иоффе по стимулирующим выплатам (далее – Комиссия ФТИ им. А.Ф. Иоффе), в состав которой входит заместитель директора (председатель Комиссии), по одному представителю от служб, представители научных Отделений (Центра), заведующий отделом кадров (далее – ОК) и заведующий отделом организации труда и заработной платы (далее – ООТиЗ);

2) Комиссией ФТИ им. А.Ф. Иоффе по стимулирующим выплатам научным работникам (далее – Комиссия по научным работникам), в состав которой входят не менее одного представителя от каждого научного Отделения (Центра), заведующий ОК и заведующий ООТиЗ;

3) Комиссиями Отделений (Центра) по стимулирующим выплатам работникам Отделения (Центра) всех категорий (далее – Комиссии отделения), в состав которых входят заместитель руководителя Отделения (Центра) (председатель Комиссии) и представители подразделений Отделения (Центра);

4) Комиссией по стимулирующим выплатам работникам рабочих специальностей вспомогательных подразделений (далее – Комиссия по рабочим), в состав которой входят главный инженер (председатель Комиссии) и представители вспомогательных подразделений ФТИ им. А.Ф. Иоффе.

4.6. В состав каждой Комиссии входит представитель выборного представительного органа работников ФТИ им. А.Ф. Иоффе. Численный и персональный состав Комиссий утверждается приказом директора.

4.7. Заседание Комиссий считается правомочным при наличии кворума в две трети от списочного состава членов Комиссии. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов и оформляются протоколом.

4.8. В компетенцию Комиссии ФТИ им. А.Ф. Иоффе входит:

1) вынесение рекомендаций:

- по оценке соответствия оснований для выплаты надбавок стимулирующего характера критериям эффективности работника, отраженным в его трудовом договоре, по результатам труда и качества оказываемых услуг, всем категориям работников основных и вспомогательных подразделений ФТИ им. А.Ф. Иоффе, кроме научных работников и работников рабочих специальностей;

- на установление надбавок и премий, в т.ч. в связи с выполнением неотложных заданий директора, его заместителей, главного инженера или ученого секретаря, всем категориям работников основных и вспомогательных подразделений ФТИ им. А.Ф. Иоффе, кроме научных работников;

- на установление премиальных выплат по итогам работы всем категориям работников вспомогательных подразделений ФТИ им. А.Ф. Иоффе, кроме работников рабочих специальностей;

- на установление единовременных премиальных выплат в связи с государственными наградами или юбилейными датами и за особые заслуги перед ФТИ им. А.Ф. Иоффе, в т.ч. с учетом Положения «О звании «Ветеран ФТИ им. А.Ф. Иоффе», всем категориям работников основных и вспомогательных подразделений ФТИ им. А.Ф. Иоффе;

2) формирование и представление на утверждение директору перечня вспомогательных подразделений с повышенной интенсивностью работы, связанной с содействием НИР, и коэффициентов увеличения объема работ по каждому подразделению;

3) рассмотрение жалоб работников ФТИ им. А.Ф. Иоффе по вопросам установления стимулирующих выплат, относящихся к компетенции Комиссии;

4) вынесение заключения по представлениям директора или его заместителей, руководства Отделения (Центра) или профкома ФТИ им. А.Ф. Иоффе об изменении надбавок и премий работникам ФТИ им. А.Ф. Иоффе.

4.9. В компетенцию Комиссии по научным работникам входит:

1) вынесение рекомендаций на установление научным работникам:

- по оценке соответствия оснований для выплаты надбавок стимулирующего характера критериям эффективности работника, отраженным в его трудовом договоре, по результатам труда и качества оказываемых услуг;

- премиальных выплат за лучшую научную работу ФТИ им. А.Ф. Иоффе (Отделения (Центра));

- премиальных выплат молодым ученым за лучшую научную работу ФТИ им. А.Ф. Иоффе;

- премиальных выплат по итогам выполнения НИР;

- надбавок молодым ученым за лучший проект (тему исследования, разработки и т.п.);

- надбавок за работу в области интеграции науки и образования;

- надбавок за выполнение дополнительных организационных и научно-организационных обязанностей;

- надбавок за выполнение дополнительных работ, связанных с освоением новой техники и технологий;

2) контроль за работой Комиссий Отделений (Центра);

3) рассмотрение жалоб научных работников ФТИ им. А.Ф. Иоффе по вопросам установления выплат стимулирующего характера, относящихся к компетенции Комиссии отделений.

4.10. В компетенцию Комиссий Отделений (Центра) входит:

1) вынесение рекомендаций на установление всем категориям работников Отделения (Центра):

- выплат стимулирующего характера за выполнение особо важных, особо сложных и ответственных работ по всем целевым бюджетным и внебюджетным источникам финансирования;

- премиальных выплат по итогам работы из основных бюджетных средств;

2) вынесение рекомендаций на установление премиальных выплат работникам рабочих специальностей Отделения (Центра);

3) сверка индивидуальных рейтингов научных работников, установление рейтингов заведующим лабораториями и секторами Отделения (Центра) и представление индивидуальных рейтингов в Комиссию по научным работникам;

4) рассмотрение жалоб работников Отделения (Центра) по вопросам установления стимулирующих выплат, относящихся к компетенции Комиссии Отделения (Центра).

5) рассмотрение жалоб работников Отделения (Центра) по вопросам установления выплат из грантов РФФИ и других организаций, перечень которых утвержден соответствующим постановлением Правительства Российской Федерации.

4.11. В компетенцию Комиссии по рабочим входит:

1) вынесение рекомендаций:

- по оценке соответствия оснований для выплаты надбавок стимулирующего характера критериям эффективности работника, отраженным в его трудовом договоре, по результатам труда и качества оказываемых услуг работниками рабочих специальностей;

- премиальных выплат по итогам работы из премиального фонда для рабочих;

- единовременных премиальных выплат;

2) рассмотрение жалоб работников рабочих специальностей вспомогательных подразделений ФТИ им. А.Ф. Иоффе по вопросам установления премий.

4.12. Основания для выплаты стимулирующего характера работникам всех категорий устанавливаются по мотивированному представлению руководителя подразделения, в котором работает работник, или руководителя работ.

Представление на установление соответствия оснований для выплаты надбавок стимулирующего характера критериям эффективности работника, отраженным в его трудовом договоре, по результатам труда и качества оказываемых услуг работнику, работающему в другом подразделении, в т.ч. размер предлагаемой выплаты, согласовывается с руководителем подразделения, в котором он работает.

4.13. Основания для выплаты стимулирующего характера руководителям подразделений устанавливаются по представлению вышестоящего руководителя.

4.14. Представление на установление соответствия условий достижения показателей критериями оценки эффективности деятельности по результатам труда и качества оказываемых услуг, согласованные с ООТиЗ, подаются в соответствующую Комиссию и должны содержать обоснование соответствия условий достижения показателей критериями оценки эффективности деятельности по результатам труда и качества оказываемых услуг и предлагаемый размер выплаты работнику, а также суммарный объем выплат по подразделению или группе исполнителей.

4.15. Сроки подачи представлений устанавливаются распоряжением директора. Ответственность за своевременность подачи представлений и достоверность содержащихся в них сведений возлагается на руководителей подразделений.

4.16. Комиссии по результатам рассмотрения представлений выносят рекомендацию персонально по каждому работнику об установлении, размере, периоде (месяц, квартал, полгода, один год), на который устанавливается или за который осуществляется соответствующая выплата.

4.17. Рекомендации Комиссий оформляются в виде сводных протоколов (списков), которые направляются в ООТиЗ вместе с необходимыми документами и/или расчетами для формирования приказа о выплате надбавок (премий), подготовленными для работников основных подразделений главными экономистами Отделений (Центра).

4.18. При рассмотрении представлений на установление надбавок, связанных с выполнением неотложного задания директора, его заместителей, главного инженера или ученого секретаря, Комиссия ФТИ им. А.Ф. Иоффе выносит рекомендацию об установлении и размере надбавки группе исполнителей в целом, размеры персональных надбавок исполнителем устанавливаются пропорционально коэффициентам их трудового участия.

4.19. Рекомендация Комиссии утверждается директором и служит основанием для издания приказа по ФТИ им. А.Ф. Иоффе, в котором указываются: занимаемая должность, фамилия, имя, отчество работника, подразделение, в котором он работает, размер устанавливаемой выплаты/надбавки или премии, период ее действия и источник финансирования. Размер надбавки или премии устанавливается в целых рублях.

4.20. В случае наложения дисциплинарного взыскания соответствующая выплата стимулирующего характера может быть снята частично или полностью директором на основании рекомендации Комиссии по представлению руководителя подразделения, в котором работает работник, или руководителя работ. Работник должен быть ознакомлен с принятым решением.

4.21. Жалобы по вопросам выплат/установления выплат стимулирующего характера подаются работниками индивидуально в письменном виде на имя председателя соответствующей Комиссии. Комиссия принимает мотивированное заключение по поступившей жалобе в срок не более одного месяца с момента даты ее подачи.

В случае несогласия работника с заключением Комиссии, конфликт разрешается директором с участием представителя профкома в срок, не превышающий одного месяца с момента даты обращения работника.

При отсутствии соглашения с работником конфликт разрешается в порядке, установленном действующим законодательством.

4.22. Размер надбавки, установленной на определенный период, может быть пересмотрен при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ.

V. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

5.1. Условия оплаты труда директора ФТИ им. А.Ф. Иоффе определяются трудовым договором, заключаемым ФАНО России с директором.

Размер должностного оклада директора и выплат компенсационного характера определяет ФАНО России.

Выплаты стимулирующего характера директору устанавливаются по решению ФАНО России с учетом достижения показателей эффективности деятельности ФТИ им. А.Ф. Иоффе и его руководителя из средств ФТИ им. А.Ф. Иоффе.

5.2. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются решением директора на 10-30% ниже должностного оклада директора.

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы иных работников ФТИ им. А.Ф. Иоффе не должен превышать кратности 8.

5.4. Заместители руководителя ФТИ им. А.Ф. Иоффе и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с настоящим Положением в зависимости от условий их труда. Размер выплат устанавливается приказом директора.

VI. ПРОЧИЕ ВЫПЛАТЫ

Прочие выплаты и поощрения социального характера устанавливаются в ФТИ им. А.Ф. Иоффе за счет и в пределах сумм от прибыли, получаемой от предпринимательской деятельности в соответствии со сформированными фондами «социального развития» и «материального поощрения», утверждаемыми директором ФТИ им. А.Ф. Иоффе по согласованию с ученым советом и профсоюзным комитетом ФТИ им. А.Ф. Иоффе, а также из экономии фонда оплаты труда в соответствии с локальными нормативными актами или коллективным договором.

VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. В целях соблюдения требований бюджетного и налогового законодательства Российской Федерации резерв для начисления отпускных из средств, направляемых на выплату стимулирующих выплат по проектам, договорам, контрактам, грантам и из иных внебюджетных источников, а также по ведомственным целевым программам Российской академии наук и ее отделений, в ФТИ им. А.Ф. Иоффе не создается.

7.1.1. Стимулирующие выплаты из вышеназванных источников выплачиваются с включением в них средств, предназначенных на оплату отпускных.

7.1.2. При уходе в очередной отпуск и расчете отпускных учитывается, что часть отпускных, связанных с указанными выше надбавками (премиями) была выплачена вместе с надбавками (премиями).

7.2. Настоящее Положение вступает в силу с 01.06.2018 г.