

## УТВЕРЖДАЮ:

Врио директора Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Федеральный исследовательский центр фундаментальной и трансляционной медицины»



А.М. Шестопалов

2018 г.

### Положение об эффективном контракте

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее «Положение об эффективном контракте» (далее – Положение) разработано в Федеральном государственном бюджетном научном учреждении «Федеральный исследовательский центр фундаментальной и трансляционной медицины» (далее – «ФИЦ ФТМ») в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»
- Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р;
- Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденными приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н;
- Планом мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р;
- Предложениями Профсоюза работников РАН, направленные письмом ФАНО России от 7 июля 2017 года № 007-18.1.2-11/СК-276;
- Уставом Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Федеральный исследовательский центр фундаментальной и трансляционной медицины»;
- Коллективным договором Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Федеральный исследовательский центр фундаментальной и трансляционной медицины»;
- Положением об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Федеральный исследовательский центр фундаментальной и трансляционной медицины».

1.2. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников ФИЦ ФТМ; создания условий для дифференциации вознаграждения работников, выполняющих работы различной сложности; стимулирования работников к достижению конкретных показателей эффективности и качества выполняемых работ.

1.3. Положение определяет критерии и порядок проведения процедуры оценки эффективности деятельности работников ФИЦ ФТМ, а также порядок осуществления стимулирующих выплат работникам с целью реализации условий эффективного контракта.

1.4. Иные условия оплаты труда, не отраженные в настоящем Положении (в том числе доплаты, надбавки, компенсационные и стимулирующие выплаты), регулируются Положением об оплате труда работников ФИЦ ФТМ и иными локальными нормативными актами.



1.5. Основными задачами настоящего Положения являются:

1.5.1. систематическое проведение объективной оценки эффективности профессиональной деятельности работников в рамках выполнения ими должностных обязанностей;

1.5.2. повышение результативности и качества выполняемой работниками работы, создание условий для профессионального роста;

1.5.3. формирование системы материальных и моральных стимулов работников, повышение заинтересованности в качестве и результативности своего труда;

1.5.4. улучшение показателей эффективности деятельности ФИЦ ФТМ, в том числе в рамках мониторинга результативности деятельности научных организаций, выполняющих научно-исследовательские, опытно-конструкторские и технологические работы гражданского назначения, подведомственных МИНОБРНАУКИ России;

1.5.5. учет персонального вклада каждого работника в повышение показателей ФИЦ ФТМ.

1.6. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

1.6.1. Эффективный контракт – трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки. Эффективный контракт содержит сведения, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе условия оплаты труда (размер должностного оклада работника, доплаты, надбавки, поощрительные и компенсационные выплаты).

1.6.2. Показатель эффективности деятельности работника – это обобщенная характеристика определенного направления (вида) деятельности для количественной и качественной оценки результативности выполнения работником своих трудовых (должностных) обязанностей. Показатели эффективности деятельности выражаются в баллах для каждой категории или группы должностей работников.

1.6.3. Критерии оценки – это система пороговых или шкальных значений показателя эффективности для определения его количественной оценки.

1.6.4. Оценка эффективности деятельности Работника – общая сумма баллов, набранных работником по совокупности показателей эффективности соответствующей категории или группы должностей.

1.6.5. Нормативное значение оценки эффективности – минимально допустимое количество баллов, дающее право на назначение стимулирующей выплаты на основании оценки эффективности деятельности работника подразделения.

1.6.6. Стоимость балла для назначения стимулирующих выплат по категории или группе должностей Работников – выраженное в рублях значение одного балла для расчета стимулирующих выплат Работникам. Стоимость балла устанавливается по каждой категории или группе должностей работников ФИЦ ФТМ.

1.7. Переход работников ФИЦ ФТМ на систему эффективного контракта и определение сторонами условий трудового договора осуществляется по соглашению сторон в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

1.8. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется на основании представления руководителей подразделений и решения комиссии по установлению стимулирующих выплат по должностям, и оформляется приказом директора.

1.9. В период перехода к системе стимулирования в рамках эффективного контракта по мере совершенствования системы оценки эффективности, разработки новых показателей и критериев ее оценки, в локальные нормативные акты ФИЦ ФТМ и трудовые договоры с работниками могут вноситься изменения.



## 2. Оформление трудовых отношений

2.1. Трудовой договор (эффективный контракт) или дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключаются с работником ФИЦ ФТМ, для которого замещаемая должность является основным местом работы или на условиях совместительства.

2.2. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается при поступлении на работу в ФИЦ ФТМ и (или) при избрании по конкурсу лица, указанного в п. 2.1 настоящего Положения. Форма трудового договора (эффективного контракта) с работником приведена в *Приложении № 1* к Положению.

2.3. Дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора (*Приложение № 2*) заключается с работником, у которого не истек срок действия трудового договора с ФИЦ ФТМ. Указанное соглашение заключается в соответствии с трудовым законодательством.

2.3.1. В соответствии со ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца до введения изменений. На экземпляре работодателя работник должен расписаться в получении уведомления, проставив дату. Если работник отказывается поставить подпись в получении уведомления, составляется соответствующий акт.

2.3.2. Если работник соглашается на продолжение работы, с ним заключается дополнительное соглашение, в котором зафиксированы все произошедшие изменения трудового договора.

2.3.3. Если работник не согласен работать в новых условиях, работодатель предлагает другую имеющуюся у него работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния своего здоровья.

2.3.4. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенных вакансий трудовой договор прекращается на основании п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

## 3. Показатели и критерии оценки эффективности

3.1. Критериями установления выплат стимулирующего характера (надбавок) в условиях эффективного контракта являются:

3.1.1. В научных подразделениях:

- система количественных показателей в баллах для оценки эффективности деятельности научных сотрудников приведены в *Приложении № 3* к Положению. Периодичность проведения оценки эффективности – ежегодно.

- система количественных показателей в баллах и принципы расчета объема стимулирующих выплат для вспомогательного персонала научных подразделений (лаборанты, лаборанты-исследователи) приведены в *Приложении № 4* к Положению. Периодичность проведения оценки эффективности – ежегодно.

3.1.2. В клинических подразделениях, для административно-управленческого, хозяйственного и прочего персонала:

- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также выполнение им дополнительных видов работ;

- усовершенствование профессиональных навыков;

- отсутствие обоснованных жалоб и претензий;

- эффективная организация работы по направлению деятельности.

Система количественных показателей в баллах приведена в *Приложении № 5* к Положению. Периодичность проведения оценки эффективности – ежеквартально.

3.2. Список критериев, согласно приложениям, не является исчерпывающим. Критерии определяются в соответствии с должностными инструкциями.



## **4. Реализация эффективного контракта**

4.1. Реализация эффективного контракта включает:

- исполнение работником своих должностных обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом).
- сбор и обработку информации об исполнении работником своих должностных обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом);
- оценку эффективности исполнения работником своих должностных обязанностей;
- расчет размера и назначение стимулирующей выплаты по результатам оценки эффективности исполнения работником своих должностных (трудовых) обязанностей.

4.2. Согласно ст. 21 Трудового Кодекса РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностной инструкцией;

4.3. Достижение работником нормативного значения оценки эффективности деятельности дает ему право в рамках эффективного контракта на назначение ежемесячной стимулирующей выплаты в размере, регламентированном настоящим Положением. Работникам, не обеспечившим выполнение нормативного значения оценки эффективности, стимулирующая выплата не назначается.

4.4. Сбор и первичная обработка информации производится руководителем подразделения вводом данных в соответствующие формы с указанием достижения каждым работником целевого показателя (нормативного значения), определяющего минимально допустимое количество баллов и дающего право на назначение стимулирующей выплаты, а также пояснительной записки на установление стимулирующей выплаты, содержащей сведения об отдельных показателях деятельности работников, определяющих эффективность его деятельности, в виде суммы баллов за установленный временной период.

4.4.1. Ответственность за достоверность сведений о результатах и качестве деятельности работников возлагается на руководителей соответствующих подразделений ФИЦ ФТМ в соответствии с направлением деятельности.

4.4.2. Общий контроль сбора информации и анализа сведений по оценке эффективности возлагается на комиссию по установлению стимулирующих выплат по должностям в ФИЦ ФТМ, состав которой определяется приказом директора ФИЦ ФТМ (далее – Комиссия).

4.4.3. Непосредственный руководитель работника, руководитель соответствующего подразделения вправе запрашивать у работника необходимую информацию. Лица, ответственные за подачу информации, несут ответственность за ее достоверность.

4.4.4. Оценка в баллах по каждому показателю эффективности выставляется в соответствии с критериальными значениями показателя. Оценка эффективности деятельности работника определяется как сумма баллов по всем показателям.

4.4.5. В случае если эффективность деятельности работника одновременно оценивается по двум или более группам показателей, то оценка эффективности деятельности работника выставляется отдельно по каждой группе.

4.4.6. Оценки по каждому показателю и общая оценка эффективности деятельности работников проверяются Комиссией и итоги доступны для ознакомления работнику и его руководителю.

## **5. Расчет размера и решение о назначении стимулирующей выплаты по результатам оценки эффективности при исполнении работником трудовых обязанностей**

5.1. По итогам оценки эффективности деятельности работников рассчитывается общая сумма оценок в баллах для каждой категории.

5.2. Директор ФИЦ ФТМ совместно с комиссией, исходя из финансовых возможностей ФИЦ ФТМ, определяет общий размер фонда стимулирующих выплат и составляющие его фонды стимулирующих выплат по категориям и группам должностей.

5.3. Стоимость одного балла рассчитывается как отношение планового фонда оплаты труда, предназначенного для осуществления стимулирующих выплат категории или группе

должностей, к общей сумме баллов, набранных по итогам общей оценки эффективности деятельности работников соответствующей категории или группе должностей.

5.4. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты рассчитывается как произведение оценки эффективности деятельности работника на стоимость одного балла по соответствующей категории или группе должностей пропорционально объему занимаемой должности.

5.5. Расчет размеров стимулирующих выплат работникам по результатам оценки эффективности их деятельности и подготовку приказа на установление стимулирующих выплат производит Планово-финансовый отдел с использованием данных, представленных комиссией.

5.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются за определенный период для каждой категории сотрудников ФИЦ ФТМ. Компенсация или иные выплаты за неполучение единовременной надбавки, установленной по итогам за определенный период, работнику не производятся в случае прекращения с ним трудового договора.

5.7. Иные условия оплаты труда (в том числе доплаты, надбавки, компенсационные выплаты) регулируются Положением об оплате труда работников ФИЦ ФТМ.

## **6. Заключительные положения**

6.1. Размеры назначения стимулирующей выплаты могут быть сокращены или отменены приказом директора при недостатке средств на эти цели или по иным причинам, делающим выплаты невозможными (нецелесообразными).

6.2. Работодатель вправе не производить стимулирующую выплату (начислить частично) за месяц, в котором на работника было наложено дисциплинарное взыскание.

Выплаты стимулирующего характера работнику так же не начисляются (начисляются частично) в следующих случаях:

а) наличие неисполненных в срок предписаний, представлений, предложений или исполненных с нарушением указанных сроков;

б) наличие чрезвычайных происшествий по вине работника, повлекших для учреждения негативные последствия.

6.3. Переход к системе материального стимулирования Работников по результатам оценки эффективности деятельности в рамках эффективного контракта осуществляется с 1 января 2018 года. По мере модернизации системы оценки эффективности, разработки новых показателей и критериев её оценки могут вноситься изменения в локальные нормативные акты ФИЦ ФТМ, трудовые договоры с работниками.



**Трудовой договор № \_\_\_\_\_**

г. Новосибирск

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Федеральный исследовательский центр фундаментальной и трансляционной медицины» (далее – «ФИЦ ФТМ»), именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице временно исполняющего обязанности директора Шестопалова Александра Михайловича, действующего на основании приказа ФАНО России № 623 н/о от 07 июля 2017 года и устава, с одной стороны и гражданин(ка) \_\_\_\_\_, именуемый(ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

**I. Общие положения**

1.1. Работник принимается на работу в Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Научно-исследовательский институт экспериментальной и клинической медицины (далее «ФИЦ ФТМ») (местонахождение - г. Новосибирск, ул. Тимакова, 2),

в \_\_\_\_\_ отделение (лабораторию) на должность \_\_\_\_\_.

1.2. Рабочее место Работника располагается в кабинете N \_\_\_\_\_ отделения (лаборатории).

1.3. Работа у работодателя является для работника: \_\_\_\_\_  
(основной, по совместительству)

1.4. Настоящий трудовой договор заключается на: \_\_\_\_\_  
(неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на время выполнения определенной работы с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации)

1.5. Настоящий трудовой договор вступает в силу с " \_\_ " \_\_ 20\_\_ г.

1.6. Дата начала работы " \_\_ " \_\_ 20\_\_ г.

1.7. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью \_\_\_\_\_ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

1.8. Условия труда на рабочем месте Работника по степени вредности и (или) опасности являются \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ класс) (по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда от \_\_\_\_\_).

**II. Права и обязанности работника**

**2.1. Работник имеет право на:**

- а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
- г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

**2.2. Работник обязан:**

- а) добросовестно исполнять трудовую функцию по должности \_\_\_\_\_, закрепленную в должностной инструкции, которая является неотъемлемой частью настоящего трудового договора.
- б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) соблюдать трудовую дисциплину;
- г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;
- д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящегося у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.
- е) предоставить Работодателю в течение трех рабочих дней документ, подтверждающий успешное завершение обучения (диплом, свидетельство, др.), если оно проводилось за счет средств Работодателя. Отработать в течение восемнадцати месяцев после окончания обучения по полученной специальности, если обучение Работника проводилось за счет средств Работодателя. В случае увольнения до истечения восемнадцатимесячного срока после окончания обучения Работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, пропорционально фактически не отработанному времени после обучения.

### III. Права и обязанности работодателя

#### 3.1. Работодатель имеет право:

- а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;
- б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
- д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

#### 3.2. Работодатель обязан:

- а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
- б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, настоящим трудовым договором;
- д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

### IV. Оплата труда

4.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается \_\_\_\_\_ :

4.1.1. гарантированная (базовая) часть:

- а) должностной оклад, ставка заработной платы \_\_\_\_\_ рублей в месяц;
- б) выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты

4.1.2. не гарантированная (переменная) часть – зависит от финансовых возможностей Работодателя:

- в) выплаты стимулирующего характера:

Наименование профессии (должности)			
	Качественный показатель	Критерии	Баллы
1			
2			

4.1.1. Порядок расчета стоимости балла изложен в «Положение об эффективном контракте».

4.1.2. Выплаты стимулирующего характера за качественные показатели деятельности устанавливаются на основании отчетов о выполнении качественных показателей деятельности в специально созданную комиссию по проведению оценки деятельности работников.



4.1.3. На должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент в размере 20%.

4.1.3. Премияльные выплаты по итогам работы за выполнение важных и особо важных заданий по итогам работы за месяц, квартал, год носят не гарантированный (переменный) характер и производятся при наличии финансовых возможностей Работодателя и соответствующих качественных показателей в соответствии с Положением об оплате труда. Конкретный размер премий устанавливается приказом руководителя, с учетом степени важности выполняемого задания».

4.2. Заработная плата выплачивается Работнику не реже чем каждые полмесяца (20-го числа текущего месяца - за первую половину месяца и 5-го числа месяца, следующего за отработанным, - окончательный расчет за отработанный месяц). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.3. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

## **V. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов работы за ставку) \_\_\_\_\_

(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

5.2. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка либо настоящим трудовым договором.

5.3. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы указать) \_\_\_\_\_.

5.4. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_ календарных дней.

5.5. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_ календарных дней в связи \_\_\_\_\_.

(указать основание установления дополнительного отпуска)

5.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

## **VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором.**

6.1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

## **VII. Иные условия трудового договора**

7.1. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей. С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

## **VIII. Ответственность сторон трудового договора**

8.1. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

8.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

## **IX. Изменение и прекращение трудового договора**

9.1. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.2. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.



## Х. Заключительные положения

10.1. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

10.2. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

До подписания настоящего трудового договора Работник ознакомлен со следующими локальными нормативными актами:

Локальные нормативные акты	Подпись Работника	Дата ознакомления
Правила внутреннего трудового распорядка		
Положение о защите персональных данных работников		
Должностная инструкция работника		
Положение об оплате труда		
Положение об эффективном контракте		
Коллективный договор		
Положение о персональных данных работников		

РАБОТОДАТЕЛЬ:  
ФИЦ ФТМ  
г. Новосибирск, 117, ул. Тимакова, 2  
тел./факс 333-68-23  
ИНН 5408157430

РАБОТНИК:

\_\_\_\_\_  
паспорт: серия  
дата выдачи:  
выдан:

Место жительства:

Врио директора ФИЦ ФТМ

\_\_\_\_\_ А.М. Шестопалов

Экземпляр трудового договора получил:

\_\_\_\_\_  
(дата и подпись работника)

**Дополнительное соглашение №**  
**к трудовому договору от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_**

г. Новосибирск

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Федеральный исследовательский центр фундаментальной и трансляционной медицины» (далее – «ФИЦ ФТМ»), именуемое в дальнейшем Работодатель, в лице Врио директора Шестопалова Александра Михайловича, действующего на основании приказа ФАНО России № 623 н/о от 07 июля 2017 года и устава, с одной стороны, и гражданин (ка) РФ ....., именуемый (ая) в дальнейшем Работник, с другой стороны, руководствуясь положениями трудового законодательства РФ, заключили настоящее дополнительное соглашение к трудовому договору № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ (далее – трудовой договор) о нижеследующем:

1. Внести изменения в преамбулу трудового договора, а именно: наименование учреждения – Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Федеральный исследовательский центр фундаментальной и трансляционной медицины» (ФИЦ ФТМ), ФИО работодателя – «Шестопалов Александр Михайлович»;

2. Внести изменения в пункт № 8.3 трудового договора в части выплат стимулирующего характера и читать его в следующей редакции:

«В порядке, предусмотренным Положением о системе оплаты труда и Положением об эффективном контракте работников ФИЦ ФТМ, на основании приказа директора ФИЦ ФТМ, по итогам ежегодной оценки эффективности деятельности, работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование профессии (должности)			
	Качественный показатель	Критерии	Баллы
1			
2			

Порядок расчета стоимости балла изложен в «Положение об эффективном контракте».

3. Изменить подпункт 12.10. трудового договора и читать его в следующей редакции: «Предоставить Работодателю в течение трех рабочих дней документ, подтверждающий успешное завершение обучения (диплом, свидетельство, др.), если оно проводилось за счет средств Работодателя. Отработать в течение восемнадцати месяцев после окончания обучения по полученной специальности, если обучение Работника проводилось за счет средств Работодателя. В случае увольнения до истечения восемнадцати месячного срока после окончания обучения Работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, пропорционально фактически не отработанному времени после обучения».

4. Изменения в трудовой договор, определенные настоящим дополнительным соглашением, вступают в силу с " \_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

5. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового договора, составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя в личном деле Работника, второй - у Работника.

РАБОТОДАТЕЛЬ:  
ФИЦ ФТМ  
г. Новосибирск, 117, ул. Тимакова, 2  
тел./факс 333-68-23  
ИНН 5408157430

РАБОТНИК:

\_\_\_\_\_  
паспорт: серия \_\_\_\_\_  
дата выдачи: \_\_\_\_\_  
выдан: \_\_\_\_\_

Место жительства: \_\_\_\_\_

Врио директора ФИЦ ФТМ

\_\_\_\_\_ А.М. Шестопалов

С Положением об эффективном контракте ознакомлен (-а) \_\_\_\_\_

Экземпляр дополнительного соглашения получил:

\_\_\_\_\_  
(дата и подпись работника)



**СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ**

за отдельные показатели научной работы  
по тематике государственного задания ФИЦ ФТМ

<b>Показатели научной работы</b>	<b>Баллы</b>
Статьи в отечественных и зарубежных журналах, индексируемых в Web of Science и входящих в: 1-й квартиль	20 баллов *10
2-й квартиль	20 баллов *7
3-й квартиль	20 баллов *3
4-й квартиль	20 баллов *1
Статьи в отечественных и зарубежных журналах, индексируемых в SCOPUS	20 баллов
Статьи в российских рецензируемых периодических журналах, индексируемых в РИНЦ	ИФ журнала*20 баллов
Статьи в иностранных журналах, имеющие doi,	10 баллов
Статьи с doi в иностранных журналах, включенных в Web of Science, без ИФ и без квартиля	20 баллов
Монографии с тиражом не менее 300 экз	60 баллов
Патенты РФ	60 баллов
Патенты международные	80 баллов
Медицинские технологии (при условии оформления и утверждения на УС ФИЦ ФТМ методических рекомендаций и наличия акта внедрения)	30 баллов
Базы данных, программы для ЭВМ	30 баллов
Руководство соискателями научной степени (при условии защиты):	
- доктор наук, штатный сотрудник ФИЦ ФТМ	60 баллов
- кандидат наук, штатный сотрудник (аспирант) ФИЦ ФТМ	30 баллов
Защита докторской диссертации	40 баллов
Защита кандидатской диссертации	20 баллов
Выступления на международных конференциях (при условии предоставления скана программы с указанием доклада)	3 балла
Приглашенный доклад на международной конференции (при условии предоставления скана приглашения с темой доклада и программы)	6 баллов
Тезисы на конференциях (для молодых ученых в возрасте до 35 лет включительно или до защиты диссертации на соискание ученой степени кандидата наук)	1 балл
Научно-популярные статьи, способствующие распространению научных знаний в обществе, в журналах, сборниках, книгах	5 баллов
Выступления по телевидению, радио с указанием темы выступления, ФИО выступающего и наименования ФИЦ ФТМ	5 баллов
Образовательная деятельности в форме обучения аспирантов и ординаторов на базе Института (лекции, семинарские занятия с предоставлением материалов – тексты лекций, презентации)	1 аудиторный час – 1 балл

- Одна научная работа может быть оценена только по одной номинации (имеющей наибольшее количество баллов);
- публикация на русском языке и ее переводной вариант расцениваются как одна работа;
- учитываются только работы с аффилиацией ФИЦ ФТМ;
- оценка производится за 2 года, предшествующие планируемому, для определения объема стимулирующей выплаты рассчитывается среднее количество баллов за год путем деления общей суммы на 2 (для сотрудников со стажем работы 1 год – учитывается вся сумма баллов).

**СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ**  
**вспомогательному персоналу научной лаборатории**  
**(лаборанты, лаборанты-исследователи)**

Общий объем стимулирующих выплат вспомогательному персоналу лаборатории определяется как среднее арифметическое всех показателей, характеризующих эффективность работы входящих в подразделение научных сотрудников, в рублях, отнесенное к количеству вспомогательных работников в подразделении.

При установлении индивидуального объема выплат стимулирующего характера для каждого работника на планируемый год учитывается эффективность их работы по следующим показателям:

**Лаборанты, лаборанты-исследователи**

<b>Качественный показатель</b>	<b>Критерии</b>	<b>Баллы</b>
Полнота и своевременность выполнения трудовых обязанностей	1. своевременное и добросовестное исполнение работником должностных обязанностей в соответствующем периоде	0 - 5
	2. инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда	
	3. добросовестное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса	
	4. участие работника в выполнении важных для Института и лаборатории мероприятий	
	5. Инициативность в работе: - внесение предложений по улучшению работы лаборатории	
Повышение квалификации	Соблюдение требований законодательства РФ о повышении квалификации и о профессиональной подготовке работников.	0 - 1
Отсутствие жалоб и претензий	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны руководства, сотрудников ФИЦ ФТМ и представителей других учреждений	0 - 2
Эффективная организация работы по направлению деятельности	Отсутствие замечаний и невыполненных предписаний со стороны руководителя лаборатории, отдела и ФИЦ ФТМ	0 - 2

Общий объем стимулирующих выплат делится на суммарное количество набранных всеми вспомогательными работниками лаборатории баллов; объем индивидуальных стимулирующих выплат рассчитывается в зависимости от стоимости одного балла и суммы баллов каждого работника.



**Дирекция**

№ п/п	Качественный показатель	Критерии	Баллы
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности	Эффективная организация работы по выполнению плановых показателей, установленных государственным заданием и целевому расходованию бюджетных средств, своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени, соблюдение правил поведения на территории учреждения; отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	0-4
2.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения и пребывающих в нем граждан	Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил. Наличие и эффективное функционирование пожарной сигнализации и "тревожной кнопки", отсутствие зарегистрированных случаев травматизма граждан и работников учреждения за отчетный период, своевременная подготовка к отопительному сезону и т.п. (отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок либо отсутствие самих проверок)	0-2
3.	Эффективная организация работы по направлению деятельности	Обеспечение информационной открытости учреждения. Популяризация деятельности учреждения. Отсутствие нарушений по результату проверок финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующих отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности заместителя директора в период, когда были осуществлены указанные нарушения Отсутствие чрезвычайных происшествий в учреждении.	0-2
4.	Осуществление инновационной деятельности	Достижение позитивных результатов работы в условиях новых эффективных авторских социальных технологий, разработанных и внедренных в работу учреждения	0-1
5.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение тренингов, обучение на курсах и семинарах для специалистов, изучение профессиональной литературы, нормативной документации	0-1

Выплаты стимулирующего характера работнику не начисляются (начисляются частично) в следующих случаях:

- а) наличие неисполненных в срок предписаний, представлений, предложений или исполненных с нарушением указанных сроков;
- б) наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

**Руководители структурных подразделений,  
административно-управленческого аппарата**

	<b>Качественный показатель</b>	<b>Критерии</b>	<b>Баллы</b>
1	Соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	0-5
2	Эффективная организация работы по направлению деятельности	Обеспечение информационной открытости учреждения. Популяризация деятельности учреждения. Осуществление контроля и участие в закупочной деятельности учреждения в соответствии с Положением о закупках товаров, работ, услуг по Федеральному закону от 21.05.2013 г. № 44-ФЗ или Положением о закупках товаров, работ, услуг по Федеральному закону от 18.07.2011 г. № 223-ФЗ, или Положением об организации работы по прямым договорам. Отсутствие нарушений по результату проверок финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующих отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя в период, когда были осуществлены указанные нарушения. Отсутствие чрезвычайных происшествий в подразделении.	0-2
3	Осуществление инновационной деятельности	Достижение позитивных результатов работы в условиях новых эффективных авторских социальных технологий, разработанных и внедренных в работу учреждения	0-2
4	Усовершенствование профессиональных навыков	Участие в научных конференциях, в работе профессиональных обществ, ассоциаций, наличие печатных работ, работа в комиссиях, прохождение тренингов, обучение на курсах и семинарах для специалистов, изучение профессиональной литературы, нормативной документации и т.д.	0-1

Выплаты стимулирующего характера работнику не начисляются (начисляются частично) в следующих случаях:

- а) наличие неисполненных в срок предписаний, представлений, предложений или исполненных с нарушением указанных сроков;
- б) наличие чрезвычайных происшествий, повлекших для учреждения негативные последствия;
- в) наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.



### Основной персонал административно-управленческого аппарата

№ п/п	Качественный показатель	Критерии	Баллы
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности	Своевременное и качественное выполнение заданий и иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	0-5
2.	Эффективная организация работы по направлению деятельности	Знание законодательства, объем информации, которой владеет специалист, для исполнения своих должностных обязанностей; способность к творчеству, внесение предложений по улучшению и оптимизации работы; способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве	0-2
3.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение тренингов, обучение на курсах и семинарах для специалистов, изучение профессиональной литературы, нормативной документации.	0-2
4.	Отсутствие жалоб и претензий	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны руководства, сотрудников ФИЦ ФТМ и представителей других учреждений	0-1

Выплаты стимулирующего характера работнику не начисляются (начисляются частично) в следующих случаях:

- а) наличие неисполненных в срок предписаний, представлений, предложений или исполненных с нарушением указанных сроков;
- б) наличие чрезвычайных происшествий по вине работника, повлекших для учреждения негативные последствия;
- в) наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

**Инженерно-техническая служба, отдел главного энергетика,  
хозяйственная служба**

<b>№ п/п</b>	<b>Качественный показатель</b>	<b>Критерии</b>	<b>Баллы</b>
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности	Своевременное и качественное выполнение заданий и иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	0-5
2.	Эффективная организация работы по направлению деятельности	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени. Участие в закупочной деятельности учреждения в соответствии с Положением о закупках товаров, работ, услуг по Федеральному закону от 21.05.2013 г. № 44-ФЗ или Положением о закупках товаров, работ, услуг по Федеральному закону от 18.07.2011 г. № 223-ФЗ, или Положением об организации работы по прямым договорам. Отсутствие чрезвычайных происшествий по направлению деятельности	0-2
3.	Отсутствие жалоб и претензий	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны руководства, сотрудников ФИЦ ФТМ и представителей других учреждений	0-2
4.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение тренингов, обучение на курсах и семинарах для специалистов, изучение профессиональной литературы, нормативной документации.	0-1

Выплаты стимулирующего характера работнику не начисляются (начисляются частично) в следующих случаях:

- а) наличие неисполненных в срок предписаний, представлений, предложений или исполненных с нарушением указанных сроков;
- б) наличие чрезвычайных происшествий по вине работника, повлекших для учреждения негативные последствия;
- в) наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.



**Главный врач, заместители главного врача**

№ п/п	Качественный показатель	Критерии	Баллы
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности	Эффективная организация работы по выполнению плановых показателей, целевому расходованию бюджетных средств, своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени, соблюдение правил поведения на территории учреждения; отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	0-4
2.	Эффективная организация работы по направлению деятельности	<p>Осуществление контроля и участие в закупочной деятельности учреждения в соответствии с Положением о закупках товаров, работ, услуг по Федеральному закону от 21.05.2013 г. № 44-ФЗ или Положением о закупках товаров, работ, услуг по Федеральному закону от 18.07.2011 г. № 223-ФЗ, или Положением об организации работы по прямым договорам.</p> <p>Отсутствие нарушений по результату проверок финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующих отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности главного врача, заместителя главного врача в период, когда были осуществлены указанные нарушения</p> <p>Отсутствие чрезвычайных происшествий в клинике.</p>	0-2
3.	Удовлетворенность качеством оказания медицинской помощи	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов на качество, объем оказания медицинской помощи, соблюдение деонтологических аспектов деятельности	0-2
4.	Осуществление инновационной деятельности	Достижение позитивных результатов работы в условиях новых эффективных авторских социальных технологий, разработанных и внедренных в работу учреждения	0-1
5.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение тренингов, обучение на курсах и семинарах для специалистов, изучение профессиональной литературы, нормативной документации	0-1

Выплаты стимулирующего характера работнику не начисляются (начисляются частично) в следующих случаях:

- а) наличие неисполненных в срок предписаний, представлений, предложений или исполненных с нарушением указанных сроков;
- б) наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

## Врачи, заведующие отделениями

№ п/п	Качественный показатель	Критерии	Баллы
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности	Своевременное и качественное выполнение заданий и иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков, соблюдение санитарно-эпидемического режима и т.п.	0-4
2.	Эффективная организация работы по направлению деятельности	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Отсутствие чрезвычайных происшествий за время лечения;</li> <li>- качество лечебно-диагностического процесса, отсутствие врачебной ошибки;</li> <li>- соответствие качества медицинской помощи установленным стандартам (соблюдение сроков обследования пациента, объема и своевременности проведения лечебных мероприятий и т.п.);</li> <li>- отсутствие нарушений в оформлении медицинской документации;</li> <li>- отсутствие нарушений исполнительской дисциплины документооборота, отчетности, распоряжений администрации.</li> </ul>	0-2
3.	Удовлетворенность качеством оказания медицинской помощи	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов на качество, объем оказания медицинской помощи, соблюдение деонтологических аспектов деятельности	0-2
4.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение тренингов, обучение на курсах и семинарах для специалистов, изучение профессиональной литературы, нормативной документации.	0-1

Выплаты стимулирующего характера работнику не начисляются (начисляются частично) в следующих случаях:

- а) наличие чрезвычайных происшествий по вине работника, повлекших для учреждения негативные последствия;
- б) наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.



### Средний медицинский персонал

№ п/п	Качественный показатель	Критерии	Баллы
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности	Своевременное и качественное выполнение заданий и иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков, соблюдение санитарно-эпидемического режима и т.п.	0-4
2.	Эффективная организация работы по направлению деятельности	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Отсутствие нарушений правил получения, учета, хранения и раздачи лекарственных препаратов, наркотических средств и психотропных веществ;</li> <li>- отсутствие чрезвычайных происшествий в отделении;</li> <li>- отсутствие замечаний и нарушений при выполнении исследований, врачебных назначений, уходе, наблюдении за пациентами, подготовке пациентов к исследованиям (с нарушением установленных стандартов);</li> <li>- соблюдение объема и своевременности лечебно-диагностических мероприятий и т.п.</li> </ul>	0-2
3.	Удовлетворенность качеством оказания медицинской помощи	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов на качество, объем оказания медицинской помощи, соблюдение деонтологических аспектов деятельности	0-2
4.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение тренингов, обучение на курсах и семинарах для специалистов, изучение профессиональной литературы, нормативной документации.	0-1

Выплаты стимулирующего характера работнику не начисляются (начисляются частично) в следующих случаях:

- а) наличие чрезвычайных происшествий по вине работника, повлекших для учреждения негативные последствия;
- б) наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

### Младший медицинский персонал

№ п/п	Качественный показатель	Критерии	Баллы
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности	Своевременное и качественное выполнение заданий и иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствии официально зафиксированных замечаний, соблюдение санитарно-эпидемического режима и т.п.	0-5
2.	Эффективная организация работы по направлению деятельности	Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве	0-2
3.	Отсутствие жалоб и претензий	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны руководства, сотрудников ФИЦ ФТМ на санитарное состояние помещений учреждения	0-2
4.	Повышение квалификации	Ежегодная проверка знаний по охране труда и технике безопасности.	0-1

Выплаты стимулирующего характера работнику не начисляются (начисляются частично) в следующих случаях:

- а) наличие чрезвычайных происшествий по вине работника, повлекших для учреждения негативные последствия;
- б) наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.



## Фармацевтические работники

№ п/п	Качественный показатель	Критерии	Баллы
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности	Своевременное и качественное выполнение заданий и иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков, соблюдение санитарно-эпидемического режима и т.п.	0-5
2.	Эффективная организация работы по направлению деятельности	- Отсутствие нарушений правил получения, учета, хранения и выдачи лекарственных препаратов; - отсутствие чрезвычайных происшествий	0-2
3.	Удовлетворенность качеством оказания медицинской помощи	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов обслуживаемых подразделений, соблюдение деонтологических аспектов деятельности	0-2
4.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение тренингов, обучение на курсах и семинарах для специалистов, изучение профессиональной литературы, нормативной документации.	0-1

Выплаты стимулирующего характера работнику не начисляются (начисляются частично) в следующих случаях:

- а) наличие чрезвычайных происшествий по вине работника, повлекших для учреждения негативные последствия;
- б) наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

## Транспортный участок

№ п/п	Качественный показатель	Критерии	Баллы
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности	Своевременное и качественное выполнение заданий и иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	0-4
2.	Отсутствие жалоб и претензий	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны руководства, сотрудников ФИЦ ФТМ на работу подразделения	0 - 2
3.	Эффективная организация работы по направлению деятельности	Безаварийность вверенной работнику техники. Отсутствие замечаний руководителя подразделения, четкое и своевременное выполнение распоряжений руководителя	0 - 2
4.	Повышение квалификации	Ежегодная проверка знаний по охране труда и технике безопасности.	0 - 1

Выплаты стимулирующего характера работнику не начисляются (начисляются частично) в следующих случаях:

- а) наличие чрезвычайных происшествий по вине работника, повлекших для учреждения негативные последствия;
- б) наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.



**Рабочий, обслуживающий и вспомогательный персонал**

<b>№ п/п</b>	<b>Качественный показатель</b>	<b>Критерии</b>	<b>Баллы</b>
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности	Своевременное и качественное выполнение заданий и иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствии официально зафиксированных замечаний, соблюдение санитарно-эпидемического режима и т.п.	0-5
2.	Отсутствие жалоб и претензий	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны руководства, сотрудников ФИЦ ФТМ на санитарное состояние территории и помещений учреждения	0 - 2
3.	Эффективная организация работы по направлению деятельности	Безаварийность вверенной работнику техники; способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве	0 - 2
4.	Повышение квалификации	Ежегодная проверка знаний по охране труда и технике безопасности.	0 - 1

Выплаты стимулирующего характера работнику не начисляются (начисляются частично) в следующих случаях:

- а) наличие чрезвычайных происшествий по вине работника, повлекших для учреждения негативные последствия;
- б) наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

Начальник отдела кадров



О.М. Минеева

СОГЛАСОВАНО:

Начальник ПФО



Д.А. Рыжов

Юрисконсульт

В.В. Шаболдина