ПРИНЯТО
решением общего собрания работников ГБУ «Институт истории им. Ш. Марджани АН РТ» от 28.12.2021, протокол № 1

УТВЕРЖДЕНО
приказом по ГБУ «Институт истории им. Ш. Марджани АН РТ» от 29.12.2021 № 31-од

ПОЛОЖЕНИЕ
об условиях и порядке выплат за качество выполняемых работ, премиальных и иных поощрительных выплат работникам государственного бюджетного учреждения «Институт истории имени Шигабутдина Марджани Академии наук Республики Татарстан»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях и порядке выплат за качество выполняемых работ, премиальных и иных поощрительных выплат работникам государственного бюджетного учреждения «Институт истории имени Шигабутдина Марджани Академии наук Республики Татарстан» (далее – Институт) принято в соответствии с Положением об условиях оплаты труда работников государственных научных организаций Республики Татарстан, утвержденным Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 1206 от 09.12.2021 г. «Об условиях оплаты труда работников государственных научных организаций Республики Татарстан» (далее – Постановление № 1206) в целях интенсификации творческого труда, повышения эффективности исследовательской работы, достижения результатов, соответствующих уровню задач и требований современной науки.

1.2. Фонд выплат за качество выполняемых работ, премиальных и иных поощрительных выплат является частью фонда оплаты труда и формируется за счет выделяемых Институту субсидии из бюджета Республики Татарстан на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на выполнение работ, целевых субсидий из бюджета Республики Татарстан на реализацию мероприятий государственных программ Республики Татарстан и отдельных распоряжений Кабинета Министров Республики Татарстан, внебюджетных средств (далее – за счет всех источников финансового обеспечения).

II. Выплаты за качество выполняемых работ

2.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам Института, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей работников

сферы научных исследований и разработок, должностей профессорско-преподавательского состава, должностей работников печатных средств массовой информации, по основному месту работы по результатам труда за определенный период времени, и осуществляются из фонда оплаты труда, формируемого за счет выделяемой Институту субсидии из бюджета Республики Татарстан на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на выполнение работ.

Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности (далее – КОЭД) работников Института.

Значения КОЭД работников Института и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед Институтом. В соответствии с Уставом Института значения КОЭД определяются Ученым советом Института и утверждаются приказом по Институту в качестве приложения к настоящему Положению.

Размер выплаты за качество выполняемых работ рассчитывается по формуле:

$$B_{kj} = \frac{FOT_k}{\sum_{j=1}^{n}\sum_{i=1}^{m}\left(I_{ij} \times K_{ij}\right)} \times \sum_{i}^{m}\left(I_{ij} \times K_{ij}\right),$$

где:

FOT_k – фонд оплаты труда, предусмотренный на выплаты за качество выполняемых работ;

I_{ij} – отнормированный i-й КОЭД по j-му работнику;

K_{ij} – весовой коэффициент i-го КОЭД по j-му работнику;

m – количество КОЭД;

n – численность работников научной организации, которые относятся к основному персоналу.

Нормирование критериев эффективности деятельности обеспечивает сопоставимость критериев эффективности различной размерности. Нормирование заключается в выборе диапазона значений критерия эффективности деятельности (наилучшее и наихудшее), одно из которых соответствует нулевому значению отнормированного критерия, другое – единичному. При нахождении фактического значения критерия эффективности в пределах диапазона значений критерия эффективности деятельности отнормированный критерий эффективности деятельности (I_i) принимает значения от 0 до 1. При фактическом значении критерия эффективности ниже наихудшего значения значение отнормированного критерия эффективности деятельности (I_i) принимается равным 0, при выше наилучшего – 1.

Зависимость значения отнормированного критерия эффективности деятельности (I_i) от значения критерия эффективности деятельности может быть прямой (положительная динамика определяется увеличением значения критерия) и обратной (положительная динамика определяется уменьшением значения критерия).

Отнормированный критерий эффективности деятельности (I_i) при прямой зависимости его значения от значения критерия рассчитывается по формуле:

$$I_i = \frac{FI_i - L_i}{M_i - L_i},$$

где:

FI_i – фактическое значение критерия эффективности деятельности;

M_i – наилучшее значение критерия эффективности деятельности;

L_i – наихудшее значение критерия эффективности деятельности.

Отнормированный критерий эффективности деятельности (I_i) при обратной зависимости его значения от значения критерия рассчитывается по формуле:

$$I_i = 1 - \frac{FI_i - M_i}{L_i - M_i},$$

где:

FI_i – фактическое значение критерия эффективности деятельности;

M_i – наилучшее значение критерия эффективности деятельности;

L_i – наихудшее значение критерия эффективности деятельности.

Весовыми коэффициентами определяется степень приоритетности критерия эффективности деятельности. Наиболее приоритетному критерию присваивается наибольший коэффициент.

Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по КОЭД работников Института устанавливается в размере:

№ п/п	Наименование должности	Квалификационный уровень	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
1. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня			
1.1.	Лаборант-исследователь	4	55
1.2.	Стажер-исследователь	4	55
2. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня			
2.1.	Инженер-исследователь	2	60
3. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений			
3.1.	Младший научный сотрудник	1	65
3.2.	Научный сотрудник	1	65
3.3.	Старший научный сотрудник	2	70

3.4.	Ведущий научный сотрудник	3	75
3.5.	Главный научный сотрудник	4	80
3.6.	Заведующий (начальник): техническим архивом, чертежно-копировальным бюро, лабораторией (компьютерного и фото-, кинооборудования, оргтехники, средств связи)	1	90
3.7.	Заведующий (начальник): аспирантурой, отделом научно-технической информации, другим структурным подразделением	2	90
3.8.	Заведующий (начальник) научно-исследовательским сектором (лабораторией), входящим в состав научно-исследовательского отдела (лаборатории, отделения)	3	90
3.9.	Начальник (руководитель) бригады (группы)	3	90
3.10.	Заведующий (начальник) научно-исследовательским (конструкторским), экспертным отделом (лабораторией, отделением, сектором)	4	95
3.11.	Ученый секретарь	4	95
3.12.	Начальник (заведующий) обособленного подразделения	5	95
4. Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава			
4.1.	Старший преподаватель	2	70
4.2.	Доцент	3	75
4.3.	Профессор	4	80
5. Профессиональная квалификационная группа должностей работников печатных средств массовой информации второго уровня			
5.1.	Корректор	1	25
5.2.	Технический редактор	1	25
5.3.	Референт	2	25
6. Профессиональная квалификационная группа должностей работников печатных средств массовой информации третьего уровня			
6.1.	Редактор	2	25
6.2.	Редактор II категории	3	25

6.3.	Редактор I категории	4	25
7. Профессиональная квалификационная группа должностей работников печатных средств массовой информации четвертого уровня			
7.1.	Главный редактор	3	50

2.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику в начале года на основе его индивидуальных данных с расчетом совокупного размера весовых коэффициентов по КОЭД, на срок, не превышающий одного года, и осуществляется ежемесячно.

Каждый работник несет персональную ответственность за достоверность предоставленных сведений в расчете совокупного размера весовых коэффициентов по КОЭД. Данные в установленный срок подаются руководителям структурных подразделений, которые формируют обобщенные данные по структурному подразделению и представляют их на утверждение в Комиссию, формирующуюся из членов Ученого совета Института. Комиссия осуществляет проверку данных структурных подразделений, формирует обобщенные данные по Институту, представляет их на утверждение Ученого совета Института. В соответствии с решением Ученого совета Института издается приказ по Институту о выплатах за качество выполняемых работ.

2.3. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителю Института устанавливаются учредителем Института с учетом результатов деятельности в размере: 6 000 рублей.

Выплата стимулирующего характера руководителю Института осуществляется ежемесячно, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий.

2.4. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ научному руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру Института устанавливаются с учетом результатов их деятельности, определенных на основании критериев эффективности, утвержденных приказом по Институту в качестве приложения к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера научному руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру осуществляются ежемесячно при отсутствии у них дисциплинарных взысканий. Предельный уровень выплаты стимулирующего характера научному руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливается на уровне 80 процентов выплаты стимулирующего характера руководителя научной организации.

III. Премиальные и иные поощрительные выплаты

3.1. Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей работников сферы научных исследований и разработок, должностей профессорско-

преподавательского состава, должностей работников печатных средств массовой информации, должностей общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих Института, по основному месту работы единовременно за определенный период времени (месяц, квартал, год) либо в разовом порядке по следующим основаниям:

а) достижение высоких результатов в ходе научно-исследовательской, научно-организационной, научно-педагогической деятельности, популяризации научных достижений;

б) содействие при проведении научно-исследовательских, научно-организационных работ, популяризации научных достижений;

в) защита кандидатской или докторской диссертации;

г) в связи с юбилейными датами работников, получением знаков отличия и наград;

д) иные основания.

3.2. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу должностей научных и научно-технических работников, руководителей структурных подразделений сферы научных исследований и разработок, работников печатных средств массовой информации государственных учреждений сферы научных исследований и разработок, работникам профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений сферы научных исследований и разработок, составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) и выплату стимулирующего характера работникам по основному месту работы и основной должности.

3.3. Премиальные выплаты работникам в соответствии с пунктом 3.2 настоящего Положения устанавливаются ежемесячно при отсутствии у работников дисциплинарных взысканий.

3.4. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности Института за счет всех источников финансового обеспечения (за исключением внебюджетных средств, подлежащих целевому расходованию), за соответствующий период (месяц, квартал, год) может направляться на поощрительные выплаты работникам Института.

3.5. При наличии экономии фонда оплаты труда, образовавшейся по должностям «главный научный сотрудник», «ведущий научный сотрудник», «старший научный сотрудник», «научный сотрудник», «младший научный сотрудник», поощрительные выплаты за счет экономии фонда оплаты труда производятся работникам, занимающим должности «главный научный сотрудник», «ведущий научный сотрудник», «старший научный сотрудник», «научный сотрудник», «младший научный сотрудник».

3.6. Размер поощрительной выплаты, произведенной за счет экономии фонда оплаты труда за соответствующий период работнику Института с учетом отработанной за этот период нормы рабочего времени, выполнившему нормы труда

(трудовые обязанности), не может превышать трехкратного минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» на 1 января текущего года (за исключением работников, занимающих должности «главный научный сотрудник», «ведущий научный сотрудник», «старший научный сотрудник», «научный сотрудник», «младший научный сотрудник», и руководителя Института).

3.7. В целях повышения эффективности деятельности работников Института и сохранения достигнутого уровня целевых показателей, установленных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», работникам, занимающим должности «главный научный сотрудник», «ведущий научный сотрудник», «старший научный сотрудник», «научный сотрудник», «младший научный сотрудник», по основному месту работы и основной должности при наличии средств производится единовременная поощрительная выплата.

3.8. Работникам, занимающим должности «главный научный сотрудник», «ведущий научный сотрудник», «старший научный сотрудник», «научный сотрудник», «младший научный сотрудник», поощрительные выплаты за счет экономии фонда оплаты труда по основаниям, указанным в подпункте «а» пункта 3.1 настоящего Положения, и единовременные поощрительные выплаты в соответствии с пунктом 3.7 настоящего Положения, а также их размер устанавливаются приказом по Институту в соответствии с периодичностью и расчетом, согласованными с Ученым советом Института.

3.9. Поощрительные выплаты за счет экономии фонда оплаты труда по основаниям, указанным в подпунктах «б», «в», «г», «д» пункта 3.1 настоящего Положения, а также их размер устанавливаются приказом по Институту: работникам, входящим в структурное подразделение – по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения; руководителям структурных подразделений – по представлению заместителей руководителя или руководителя Института; административно-управленческому персоналу – по решению руководителя Института.

3.10. Размер поощрительной выплаты за счет экономии фонда оплаты труда руководителю Института определяется учредителем Института.