

Федеральное государственное бюджетное учреждение  
«Санкт-Петербургский научно-исследовательский институт фтизиопульмонологии»  
Министерства здравоохранения Российской Федерации  
(ФГБУ «СПб НИИФ» Минздрава России)

УТВЕРЖДАЮ

Директор ФГБУ «СПб НИИФ»  
Минздрава России, д.м.н., профессор



  
П.К. Яблонский

" 06 " мая 2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ О КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ**  
**ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**  
**«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ**  
**ФТИЗИОПУЛЬМОНОЛОГИИ»**  
**МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**(ФГБУ «СПб НИИФ» МИНЗДРАВА РОССИИ)**  
**В ОБЛАСТИ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ И РАЗРАБОТОК**

## **1. Общие положения**

1.1. Положение о кадровой политике – определяет стратегию и основные принципы работы с работниками, осуществляющими научные исследования и разработки в ФГБУ «СПб НИИФ» Минздрава России (далее – Институт).

1.2. Кадровая политика в Институте формируется на основании Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, локальных нормативных актов Института и настоящего Положения.

1.3. Кадровая политика определяет цель, задачи, принципы и методы их реализации в области обеспечения Института научными кадрами.

1.4. Положение о кадровой политике разрабатывается или корректируется ежегодно и утверждается решением Директора Института не позднее 15 марта каждого года.

1.5. Внесение изменений в Положение о кадровой политике осуществляется по результатам мониторинга кадрового состава научных работников, результатам эффективности научной деятельности Института.

**Цель кадровой политики** – обеспечение всех направлений научной деятельности Института высококвалифицированными специалистами; достижение максимального эффекта использования интеллектуально-кадрового потенциала трудовых ресурсов и его сохранение.

## **2. Основные задачи кадровой политики ФГБУ «СПб НИИФ» Минздрава России**

2.1. Оптимизация и стабилизация кадрового состава научных подразделений Института;

2.2. Создание эффективной системы мотивации научных работников Института;

2.3. Создание и поддержание организационного порядка в Институте, укрепление исполнительности, ответственности научных работников за выполняемые обязанности, укрепление трудовой и производственной дисциплины;

2.4. Развитие системы обучения и повышения квалификации научных работников Института.

## **3. Повышение результативности и обеспечение эффективного использования возможностей и потенциала научных работников, оптимизация кадрового состава**

3.1. Принципиально важным для обеспечения успешного развития Института, достижения стратегических целей является эффективное управление результативностью работы на всех уровнях: от отдельного работника до Института в целом. Для этого:

- регулярно доводятся до сведения всех работников посредством объявлений на заседаниях Ученого совета основные цели и задачи Института для того, чтобы каждый работник понимал направление развития и каковы требования к работникам и ожидания от них;
- развивается система оценки эффективности деятельности научных работников с целью сделать ее более объективной и информативной, использовать весь арсенал методов и подходов к оценке, адаптированных к потребностям Института;

- выстраивается прозрачная система использования результатов оценки, определения их влияния на карьерный рост, решения о ротации и перемещениях, определение потребности в обучении и развитии;
- отслеживаются внешние и внутренние изменения в организации научной, научно-технической и инновационной деятельности, новые приоритеты в развитии здравоохранения Российской Федерации, изменение позиции Института в научной и медицинской сфере, экономической обстановки или конкурентной среды, существенное изменение технологий, новые требования законодательства или регулирующих органов, а также Устава Института и иных внутренних документов, своевременно вносятся необходимые корректировки в управление результативностью, показатели и поставленные цели.

3.2. Важнейшим фактором выполнения требований Института в области повышения результативности являются повседневная деятельность и кадровые решения руководителей научных подразделений Института, подтверждающие, что только профессионализм, достижение стабильно высоких результатов и демонстрация приверженности корпоративной культуре Института, являются необходимыми условиями и гарантиями профессионального роста и продвижения;

3.3. Оптимизация кадрового состава предполагает осуществление ротаций научных работников Института, то есть осуществление должностных перемещений научных работников внутри организации и/или увольнение сотрудников, не соответствующих по своим качествам и профессиональным компетенциям тем требованиям, которые предъявляются к научному работнику на конкретном рабочем месте или должности;

3.4. Оценка профессионального уровня и качества выполнения функциональных обязанностей научных работников Института проводится в соответствии с разработанной и утвержденной процедурой периодических аттестаций;

3.5. Процедура отбора и приема на работу осуществляется на конкурсной основе в соответствии с Положением о порядке организации и проведения конкурса на замещение вакантных должностей научных работников федерального государственного бюджетного учреждения «Научно-исследовательский институт фтизиопульмонологии» Министерства здравоохранения Российской Федерации (ФГБУ «СПБ НИИФ» Минздрава России) от 01.02.2018 года.

Порядок организации кампании по отбору и приему на работу:

- Определение необходимого и достаточного количественного состава научных подразделений исходя из функциональных задач и объема выполняемых работ. Основой прогнозирования потребности в научных работниках являются Программа развития федерального государственного бюджетного учреждения «Санкт-Петербургский научно-исследовательский институт фтизиопульмонологии» Министерства здравоохранения Российской Федерации (ФГБУ «СПБ НИИФ» Минздрава России), система целей в долгосрочной перспективе и результаты мониторинга деятельности научных работников;

- Определение квалификационных требований к конкретным должностям и рабочим местам научных работников проводится согласно требованиям к квалификации претендентов на замещение должностей научных работников, утвержденных Положением о порядке организации и проведения конкурса на замещение вакантных должностей научных работников федерального государственного бюджетного учреждения «Научно-исследовательский институт фтизиопульмонологии» Министерства здравоохранения Российской Федерации (ФГБУ «СПБ НИИФ» Минздрава России) от 01.02.2018 года;

– Осуществление поиска и подбора персонала на вакантные должности в соответствии с требованиями к уровню квалификации и профессиональной компетенции кандидатов, к их личностным, профессионально важным психологическим и социальным качествам. Подбор научных работников осуществляется как из внешних, так и из внутренних источников;

– При найме научных работников соблюдаются требования Трудового кодекса РФ и иных нормативных актов в данной сфере может устанавливается испытательный срок. Окончательное решение о приеме в штат производится по результатам испытательного срока. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, избранных по конкурсу.

#### **4. Создание эффективной системы мотивации и стимулирования научных работников Института**

4.1. Задача функционирования системы мотивации и стимулирования научных работников состоит в обеспечении прямой и стабильной заинтересованности каждого научного работника Института в достижении планируемой результативности личной трудовой деятельности и коллективных результатов труда, а по возможности и в улучшении результатов по сравнению с планируемыми.

4.2. Базовым компонентом системы мотивации и стимулирования научных работников Института является механизм материального вознаграждения, обеспечивающий взаимосвязь оплаты и результатов научно-исследовательской деятельности. Основным принцип материального вознаграждения – равная оплата за равный труд, что означает одинаковый уровень заработных плат у научных работников, занимающих одинаковые по сложности и значимости должности (рабочие места) и показывающих равные уровни результативности научной деятельности.

4.3. Материальное вознаграждение научных работников состоит из постоянной гарантированной части заработной платы, выступающей в виде должностного оклада, и переменной части, которая является функцией результативности научной деятельности самого сотрудника, его подразделения и в целом всего Института.

4.4. Размер должностного оклада зависит от занимаемой сотрудником должности, квалификации, класса вредности, профильного образования и стажа работы в Институте. Кроме того, должностной оклад может включать персональные надбавки, устанавливаемые работодателям за наличие ученой степени; высокий уровень профессиональной подготовки; сложность выполняемых работ; высокую степень ответственности сотрудника; результативность работы.

4.5. Переменная часть денежного вознаграждения выплачивается:

- для научного руководства Института – по результатам работы всего Института на основе показателей эффективности научной деятельности;
- для научных сотрудников – на основе индивидуального показателя результативности научной деятельности научного сотрудника ФГБУ «СПб НИИФ» Минздрава России;
- для остальных научных работников – на основе действующего Положения об оплате труда.

4.6. Порядок и механизмы оплаты труда всех научных работников Института регламентируются внутренним нормативным документом – Положением об оплате труда.

## **5. Создание и поддержание организационного порядка в Институте, укрепление исполнительности, ответственности научных работников за выполняемые обязанности, укрепление трудовой и производственной дисциплины**

5.1. Важнейшим условием достижения стратегических целей ФГБУ «СПб НИИФ» Минздрава России является безусловное выполнение всеми научными работниками своих должностных обязанностей, неукоснительное соблюдение трудовой и производственной дисциплины, требовательность руководителей к подчиненным, безусловное выполнение подчиненными распоряжений, указаний, рабочих заданий.

5.2. Основой исполнительности является организационный порядок в Институте, когда научные работники знают и выполняют свои должностные обязанности, зафиксированные в должностных инструкциях, руководители несут ответственность за принятые решения в рамках своей зоны ответственности, осуществляют планирование, отчетность и контроль за исполнением принятых решений в соответствии с принятыми и утвержденными правилами, методиками и инструкциями.

5.3. Правила производственного поведения регламентируются Правилами трудового распорядка, должностные обязанности, права и ответственность закреплены в должностных инструкциях, положениях и регламентах организации.

5.4. Так как организационный порядок является основой деятельности Института, то любое нарушение требований документов, регламентирующих данный порядок, рассматривается как серьезный проступок, подлежащий соответствующему наказанию как экономического, так и административного характера, вплоть до увольнения виновного научного работника.

## **6. Создание и развитие системы обучения и повышения квалификации научных работников Института**

6.1. Высокий уровень профессиональных компетенций научных работников Института должен поддерживаться и развиваться в системе постоянного обучения и повышения квалификации. Основной упор в данном процессе делается как на обучении внутри Института, так и во внешних организациях, которое может выступать в разнообразных формах: обучение на рабочем месте, наставничество, конференции, семинары и тренинги. Стремление научных работников к повышению квалификации будет поддерживаться и стимулироваться руководством организации как морально, так и материально.

6.2. Для определения потребности в обучении организация регулярно проводит процедуры оценки и аттестации научных работников, а именно:

- аттестация проводится для всех научных работников согласно периодичности, установленной в Положении об аттестации;
- оценка результатов работы подразделений проводится ежеквартально, в рамках учета и контроля результативности выполнения текущих задач;
- оценка результатов деятельности руководителей научных подразделений проводится ежегодно;
- оценка научных работников может проводиться выборочно по рекомендациям руководителя. По результатам оценки составляются планы индивидуального развития.

6.3. Обучение планируется и проводится с целью подготовки научных работников к решению стоящих перед организацией задач и повышения профессионального уровня персонала.

6.4. Возможна оплата обучения научных работников за счет Института в случаях производственной необходимости. После обучения научных работников обязан отработать в Институте период, определяемый в договоре, либо возместить организации затраты на свое обучение.

## **7. Заключительные положения**

7.1. Если в результате изменения действующего законодательства, норм и требований, а также Устава Института и иных внутренних документов отдельные статьи Положения вступают с ними в противоречие, то настоящее Положение применяется в части, не противоречащей действующему законодательству, нормам и требованиям, а также внутренним документам Института.

7.2. Настоящее Положение вступает в силу с даты его утверждения.

7.3. Информация, содержащаяся в данном документе, доводится до сведения руководителей всех уровней для обязательного использования в работе.

7.4. Контроль за реализацией Положения о кадровой политике осуществляет директор ФГБУ «СПб НИИФ» Минздрава России.