ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель
Представительного органа

_____А.А. Синюгина

«05» октября 2021 г.

Подпись Председателя
Представительного органа
Синюгиной А.А. удостоверяю.
_____ А.А. Ишмухаметов

М.П.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Генеральный директор
ФГАНУ «ФНЦИРИП
им. М.П. Чумакова РАН»
(Институт полиомиелита)
_____А.А. Ишмухаметов

«05» октября 2021 г.

М.П.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 3 К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО НАУЧНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ФЕДЕРАЛЬНЫЙ НАУЧНЫЙ ЦЕНТР ИССЛЕДОВАНИЙ И РАЗРАБОТКИ ИММУНОБИОЛОГИЧЕСКИХ ПРЕПАРАТОВ ИМ. М.П. ЧУМАКОВА РАН» (ИНСТИТУТ ПОЛИОМИЕЛИТА) НА 2020-2023 ГОДЫ

Регистрационный номер 178 от 18 марта 2020 г.

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ЗАРЕГИСТРИРОВАНЫ
№ 1144 от 12.10 2021 г.

Дополнительное соглашение № 3
к Коллективному договору
от 17 марта 2020 г. (рег. № 178 от 18 марта 2020 г.)
Федерального государственного автономного научного учреждения
«Федеральный научный центр исследований и разработки
иммунобиологических препаратов им. М.П. Чумакова РАН»
(Институт полиомиелита)
на 2020-2023 годы

Работодатель - Федеральное государственное автономное научное учреждение «Федеральный научный центр исследований и разработки иммунобиологических препаратов им. М.П. Чумакова РАН» (Институт полиомиелита) (далее по тексту – Учреждение), в лице генерального директора Ишмухаметова Айдара Айратовича, с одной стороны, и Работники Учреждения в лице уполномоченного в установленном порядке представителя - председателя Представительного органа Синюгиной Александры Александровны, с другой стороны, в соответствии со статьёй 44 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 1.8.3. Коллективного договора Учреждения на 2020-2023 годы, совместно именуемые «Стороны», и каждый в отдельности соответственно «Работодатель» и «Представительный орган», заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. В связи с изменением типа Учреждения с бюджетного на автономное учреждение на основании приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 16.02.2021 г. № 104 «О создании Федерального государственного автономного научного учреждения «Федеральный научный центр исследований и разработки иммунобиологических препаратов им. М.П. Чумакова РАН» путем изменения типа существующего Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Федеральный научный центр исследований и разработки иммунобиологических препаратов им. М.П. Чумакова РАН», в соответствии с требованиями приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01.02.2021 г. № 72 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки», внести следующие изменения и дополнения в Коллективный договор Учреждения (в том числе в Положение об оплате труда, премировании и социальных выплатах работникам Учреждения, являющееся приложением к Коллективному договору) (далее по тексту – Договор), заключённый на 2020-2023 годы:

1.1. На титульном листе и в пункте 1.1 Договора, на титульных листах и по тексту всех приложений к Договору заменить наименование Учреждения «Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Федеральный научный центр исследований и разработки иммунобиологических препаратов им. М.П. Чумакова РАН» и «ФГБНУ «ФНЦИРИП им. М.П. Чумакова РАН» на «Федеральное государственное автономное научное учреждение «Федеральный научный центр исследований и

автономное научное учреждение «Федеральный научный центр исследований и разработки иммунобиологических препаратов им. М.П. Чумакова РАН» (Институт полиомиелита)» и «ФГАНУ «ФНЦИРИП им. М.П. Чумакова РАН» (Институт полиомиелита)» соответственно.

1.2. Внести изменения в Положение об оплате труда, премировании и социальных выплатах работникам (далее по тексту – Положение) Учреждения, являющееся приложением № 2 к Коллективному договору, заключённому на 2020-2023 годы, изложив Положение в редакции Приложения № 1 к настоящему дополнительному соглашению.

2. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду. При этом Стороны обязаны предоставлять друг другу, а также органам по труду необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

3. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению Работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

4. Действие вышеуказанных изменений Коллективного договора Учреждения, заключенного на 2020-2023 годы, распространяется с момента их подписания на всех работников Работодателя.

5. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора на 2020-2023 годы.

6. Настоящее дополнительное соглашение составлено в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель
Представительного органа

_____А.А. Синюгина
«05» октября 2021 г.

Подпись Председателя
Представительного органа
Синюгиной А.А. удостоверяю

_____А.А. Ишмухаметов

М.П.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Генеральный директор
ФГАНУ «ФНЦИРИП
им. М.П. Чумакова РАН»
(Институт полиомиелита)

_____А.А. Ишмухаметов
«05» октября 2021 г.

М.П.

Приложение № 1
к дополнительному соглашению № 3
от «05» октября 2021 г.

Приложение № 2
к Коллективному договору
ФГАНУ «ФНЦИРИП им. М.П. Чумакова РАН»
(Институт полиомиелита)
на 2020-2023 гг.

ОТ РАБОТНИКОВ
Председатель
Представительного органа

_____А.А. Синюгина
«05» октября 2021г.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ
Генеральный директор
ФГАНУ «ФНЦИРИП
им. М.П. Чумакова РАН»
(Институт полиомиелита)
_____А.А. Ишмухаметов
«05» октября 2021г.

М.П.

Подпись Председателя
Представительного органа
Синюгиной А.А. удостоверяю
_____А.А. Ишмухаметов

М.П.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда, премировании и социальных выплатах работникам Федерального государственного автономного научного учреждения «Федеральный научный центр исследований и разработки иммунобиологических препаратов им. М.П. Чумакова РАН» (Институт полиомиелита)

Редакция № 2

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее «Положение об оплате труда, премировании и социальных выплатах работникам Федерального государственного автономного научного учреждения «Федеральный научный центр исследований и разработки иммунобиологических препаратов им. М.П. Чумакова РАН» (Институт полиомиелита) (далее – положение), разработано в соответствии со следующими нормативными актами:

- постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных 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»;
- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;
- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;
- приказ Минобрнауки России от 20.11.2018 г. № 64н «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров Федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) (Зарегистрировано в Минюсте России 10.12.2018 № 52945);
- приказ Минобрнауки России от 23.06.2021 № 525 «Об утверждении показателей эффективности деятельности федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и работы их руководителей, по результатам достижения которых указанным руководителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера» (Зарегистрировано в Минюсте России 26.07.2021 № 64371);
- приказ Минобрнауки России от 01.02.2021 г. № 72 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки»;

- приказ Минтруда России от 26.04.2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» (ред. от 20.02.2014);
- единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год (утверждённые решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.12.2020 г., протокол № 13).

1.2. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников ФГАНУ «Федеральный научный центр исследований и разработки иммунобиологических препаратов им. М.П. Чумакова РАН» (Институт полиомиелита) (далее – учреждение) за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание услуг (выполнение работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, а также средств государственных внебюджетных фондов и других источников финансирования, не запрещенных законодательством Российской Федерации (далее – финансовое обеспечение).

1.3. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и/или профессиональных стандартов;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением комиссии;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем, с учетом мнения представительного органа работников, устанавливаемых на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

1.4. Настоящее положение включает в себя:

- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера;
- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат стимулирующего характера;

- условия оплаты труда генерального директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок индексации заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, установленного частью третьей статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации. Величина минимального размера оплаты труда является одной из основных государственных гарантий по оплате труда работников (статья 130 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально фактически отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.7. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, замещаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.8. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

1.8.1. В пределах имеющихся средств на оплату труда генеральный директор учреждения самостоятельно устанавливает размеры окладов, компенсационных и стимулирующих выплат за счет средств от приносящей доход деятельности, субсидий на выполнение государственного задания из федерального бюджета, а также средств государственных внебюджетных фондов и других источников, о чем издается соответствующий приказ и вносятся изменения в Штатное расписание, утверждаемое в установленном порядке.

1.8.2. Размеры должностных окладов и тарифов устанавливаются на основе схемы должностных окладов и тарифов, по соответствующим должностям и профессиям с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда.

1.9. Штатное расписание утверждается генеральным директором учреждения и включает в себя все должности работников учреждения.

1.10. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, заданных производственной программой, а также установленных федеральным органом исполнительной власти в ведении, которого находится учреждение.

1.11. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из финансового обеспечения учреждения.

1.12. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором.

1.13. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, выполняемой в рамках утвержденных уставом направлений деятельности учреждения, средства из экономии бюджетных средств, выделенных для оплаты труда работников, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

1.14. Настоящее положение распространяется на всех работников учреждения.

1.15. Цели и задачи разработки настоящего положения:

- соблюдение гарантий, установленных трудовым законодательством Российской Федерации;
- описание применяемой в учреждении системы расчета вознаграждения за труд, а также систем материального стимулирования и поощрения работников;
- достижение работниками конкретных результатов труда, улучшение количественных и качественных показателей труда;
- определение порядка и системы оценки деятельности подразделений и конкретных работников.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

2.1. В учреждении установлена тарифная форма оплаты труда:

- повременно-премиальная, почасовая система оплаты труда;
- сдельно-премиальная система оплата труда.

2.1.1. Оплата труда при повременно-премиальной и часовой системе оплаты труда производится по должностным окладам или часовым тарифным ставкам, размер которых устанавливается в соответствии со схемой должностных окладов и тарифов, Штатным расписанием и трудовым договором.

2.1.1.1. Месячная заработная плата по повременной-премиальной и почасовой системе оплаты труда состоит из:

- должностного оклада, либо часовой тарифной ставки, умноженной на количество отработанных часов;
- надбавок;
- доплат;
- выплаты за качество выполняемых работ (премия администрации, премия рабочих, премия института).

2.1.2. При сдельно-премиальной системе труда оплата труда производится на основании норм времени, выработки и сдельных расценок за единицу работы.

2.1.2.1. Месячная заработная плата рабочих со сдельно-премиальной системой оплаты труда не имеет фиксированного размера, ее размер зависит от объема выполненной работы и определяется на основании сдельных расценок за определенный вид работ, установленных внутренним отдельным локальным нормативным актом.

2.1.2.2. Законодательно определяется порядок установления расценок при сдельно-премиальной системе оплаты труда. При определении сдельных расценок следует исходить из тарифных ставок (окладов) согласно Штатному расписанию, соответствующих разряду выполняемой работы.

2.1.2.3. Месячная заработная плата по сдельно-премиальной системе оплаты труда состоит из:

- совокупности объемов выполненных работ, умноженных на советующие сдельные расценки для рабочих со сдельно-премиальной системой оплаты труда;
- надбавок;
- доплат;
- выплаты за качество выполняемых работ (премия администрации, премия рабочих, премия института).

2.1.2.4. При сдельно-премиальной оплате труда за нерабочие праздничные дни, в которые работники не привлекались к работе, причитается компенсационная выплата, обеспечивающая получение заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера) не ниже тарифной ставки, что предусмотрено статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.2.5. В соответствии частью 2 статьи 160 Трудового кодекса Российской Федерации нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования прежней или внедрения новой технологии, внедрения новой техники, проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае замены физически и (или) морально устаревшего оборудования.

2.1.2.6. При введения новых норм труда, работодатель должен известить об этом работников не менее чем за 2 (два) месяца. В течение срока предупреждения о введении новых норм труда действуют прежние условия трудовой деятельности, в частности, работнику гарантируется сохранение размера заработной платы при выполнении тех же норм труда, так как изменение норм труда является существенным изменением условий трудового договора.

2.1.2.7. Достижение высокого уровня выработки отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

2.2. Применяемая работодателем система оплаты труда в учреждении, ориентирована на установление равного размера должностных окладов по должностям с равной сложностью труда. Установление дифференциации размеров окладов производится на основании оценки уровня квалификации работника, содержания трудовой функции (должностных обязанностей, условий труда, объем работы) и сложности труда в соответствии с Положением о порядке определения критериев результативности работников ФГАНУ «ФНЦИРИП им. М.П. Чумакова РАН» (Институт полиомиелита).

2.3. Ответственность за своевременность, правильность начисления и выплаты заработной платы несет главный бухгалтер учреждения.

2.4. Ответственность за своевременность выплаты работникам заработной платы несет генеральный директор учреждения.

2.5. При выплате заработной платы работодатель предоставляет каждому работнику расчетный листок, в котором указываются сведения о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, размерах и

основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем приказом.

2.5.1. В соответствии с положениями Федерального закона от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных», в целях не раскрытия персональных данных третьим лицам, работники Учреждения подают личные заявления, в которых указывают выбранный способ получения расчетных листков о составных частях их заработной платы:

- лично на руки (получение в расчетной части бухгалтерии учреждения);
- посредством электронной почты;
- путем передачи через руководителя структурного подразделения.

2.5.2. Расчетная часть бухгалтерии учреждения не позднее следующего рабочего дня после дня формирования расчётных листков в электронном виде за полностью отработанный месяц передает их одним из следующих способов:

- лично на руки работникам учреждения на бумажном носителе под подпись;
- на электронную почту работникам;
- под подпись руководителям структурных подразделений учреждения на бумажном носителе вместе с листом получения расчетных листков.

2.5.3. Руководители структурных подразделений учреждения ежемесячно, не позднее 3 (трех) рабочих дней со дня получения в расчетной части бухгалтерии учреждения производят выдачу расчетных листков на бумажном носителе работникам своего подразделения лично под подпись в листе получения расчетных листков. Не позднее 10 (десятого) числа месяца, следующего за месяцем выплаты заработной платы, Листы получения расчетных листков возвращаются в расчетную часть бухгалтерии учреждения для завершения процедуры регистрации выданных расчетных листков в бумажном виде в журнале их выдачи и учета в установленном порядке.

2.5.4. Ответственность за полноту и хранение журнала выдачи и учета расчетных листков несет главный бухгалтер учреждения.

2.6. В соответствии с частью третьей статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

2.6.1. Перечисление заработной платы на банковский счет осуществляется по заявлению работника. При отсутствии заявления работника выплата заработной платы производится наличными денежными средствами через кассу учреждения.

2.6.2. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменном виде работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 (пятнадцать) календарных дней до дня выплаты заработной платы.

2.6.3. На основании положений статьи 30.5 Федерального закона от 27.06.2011 г. № 161-ФЗ (ред. от 02.08.2019) «О национальной платежной системе» операции по банковским счетам для зачисления бюджетных средств на территории Российской Федерации допустимы только с использованием платёжной карты «Мир».

Осуществление всех видов денежных выплат Работникам (заработная плата, оплата отпуска, единовременные и ежемесячные пособия) путем их перечисления на банковские счета, производится Работодателем только на банковские счета, операции по которым осуществляются с использованием платёжной карты «Мир».

2.6.4. При заключении трудового договора работодатель предлагает работнику сообщить реквизиты банковского счета, на который он хотел бы переводить свою заработную плату. Если работник не сообщил работодателю реквизиты банковского счета при заключении трудового договора, работодатель имеет право предлагать ему другие банки для перечисления заработной платы. Работодатель вправе оказывать содействие работнику по передаче личной информации в выбранный им банк для открытия банковского счета для последующего зачисления заработной платы. Работнику должно быть разъяснено право заменить рекомендованный банк на другой банк, определенный самим работником.

2.7. Заработная плата выплачивается не менее 2 (двух) раз в месяц посредством перечисления денежных средств на банковский счет работника: 20 (двадцатого) числа каждого текущего месяца выплачивается заработная плата за фактически отработанные дни в первой половине месяца с 1 по 15 число; 5 (пятого) числа месяца, следующего за расчетным, производится окончательный расчет за предыдущий месяц работы за фактически отработанные дни во второй половине месяца. Если Работник в первой половине месяца не отработал ни одного дня, то оплату за первую половину месяца Работодатель вправе ему не производить.

2.8. Размеры заработной платы работников устанавливаются с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- мнения представительного органа Работников;
- сложившейся стоимости высококвалифицированных специалистов на рынке труда в городе Москве.

2.9. Установленные работникам учреждения размеры должностных окладов и тарифов могут пересматриваться работодателем в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.10. Работники учреждения имеют право заниматься научной деятельностью в рамках исследований по грантам. Намерение получения гранта должно согласовываться с генеральным директором учреждения. Плановая смета расходов по полученным грантам должна согласовываться с руководителем научного направления учреждения, главным бухгалтером, директором по развитию, директором по организационно-методической работе и биологической безопасности и руководителем финансово-экономического направления.

2.11. Работодатель производит индексацию заработной платы работников в порядке, установленном статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Индексация

проводится в соответствии с индексом потребительских цен или с учетом уровня инфляции, указанного в федеральном законе о федеральном бюджете. Индексация проводится на основании решения федерального органа исполнительной власти, в ведении которого находится учреждение, и приказа генерального директора учреждения. Порядок проведения индексации заработной платы работников оформляется отдельным внутренним локальным нормативным актом.

2.12. В случае расторжения трудового договора с отдельными работниками, кроме категорий, указанных в пункте 3.14 - 3.17. настоящего Положения, размер выходного пособия (компенсации) может устанавливаться в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору по решению генерального директора учреждения.

2.13. В отношении тех категорий работников, размер выходного пособия которых не указан в трудовом договоре, выплачивается компенсация только в случае расторжения трудового договора по соглашению сторон. Размер компенсации не может превышать трехкратный размер среднего месячного заработка работника учреждения.

3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

3.1. Условия оплаты труда генерального директора учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

3.2. Размер должностного оклада генерального директора учреждения определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в зависимости от сложности труда, с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, и указывается в его трудовом договоре в соответствии с пунктом 6 «Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений», утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583.

3.3. Размеры должностных окладов заместителей генерального директора учреждения и главного бухгалтера устанавливаются приказами по учреждению на 10-30 % ниже должностного оклада генерального директора учреждения.

3.4. Заработная плата генерального директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.5. Размер выплат компенсационного и стимулирующего характера может устанавливаться, как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютном значении.

3.6. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются генеральному директору учреждения с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения по решению федерального органа исполнительной власти, в ведении которого находится

учреждение, с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения.

3.7. Генеральному директору учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.8. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы генеральному директору учреждения может осуществляться по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации за достижение высоких результатов работы руководителя учреждения с указанием размера такой выплаты.

3.9. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются генеральному директору учреждения по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения.

3.10. Генеральному директору учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 4 настоящего Положения в зависимости от условий труда. Размер выплат компенсационного характера указывается в трудовом договоре.

3.11. В случае участия генерального директора учреждения в выполнении работ (оказании услуг) по гражданско-правовым договорам, оплата труда осуществляется по условиям заключенных договоров, не требует согласования с Министерством науки и высшего образования Российской Федерации и не учитывается при расчете предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей организаций и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленного Приказом № 64н.

3.12. Соотношение среднемесячной заработной платы генерального директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы генерального директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. № 64н, формируемый за счет всех финансовых источников и рассчитываемый за календарный год (кратность 1:8).

3.13. Заместители генерального директора учреждения и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в

соответствии с разделами 4 и 5 настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

3.14. В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трехкратного среднемесячного заработка работника.

3.15. В случае прекращения трудового договора с руководителем организации по основаниям, предусмотренным трудовым договором, при отсутствии виновных действий (бездействий) руководителя, ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка.

3.16. Соглашения о расторжении трудовых договоров по соглашению сторон трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером не могут содержать условия о выплате работнику выходного пособия, компенсации и (или) о назначении работнику каких-либо иных выплат в любой форме.

3.17. При прекращении трудовых договоров с работниками, категории которых указаны выше, по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых этим работникам выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников. При определении совокупного размера выплат при увольнении не учитываются выплаты, перечисленные в части 5 статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. ПЕРЕЧЕНЬ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822, иными нормативными актами Российской Федерации, работникам учреждения должны быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации;
- при совмещении профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- при сверхурочной работе;

- при работе в ночное время;
- при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

3) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, за стаж работы в режимно-секретных подразделениях, а также за работу с шифрами.

4.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, на основании приказа генерального директора учреждения.

Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается выплата компенсационного характера (доплата к тарифной ставке, окладу) в размере:

- 10% от тарифной ставки (оклада). При установлении вредных условий труда (3 класс) подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени);
- 20% от тарифной ставки (оклада). При установлении вредных условий труда (3 класс) подкласс 3.2 и 3.3 (вредные условия труда 2 и 3 степени).

4.2.1. В случае введения новых систем оплаты труда указанная выплата сохраняется за всеми работниками, получавшими ее ранее. При этом руководство учреждения принимает меры по своевременному проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

4.2.2. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты прекращается, и условия о доплатах исключаются из трудовых договоров при соблюдении требований статьи 72 или статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2.3. При вводе в эксплуатацию новых рабочих мест предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации гарантии и компенсации устанавливаются после проведения специальной оценки труда. Компенсация вредных (опасных) факторов производится с учетом всего периода от введения в эксплуатацию вновь организованного рабочего места до последующего выявления по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ). При этом работодатель вправе до проведения СОУТ в рамках взаимодействия с социальными партнерами и работниками определить возможность компенсации вредных (опасных) факторов при их последующем выявлении по результатам специальной оценки условий труда.

4.3. Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.3.1. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по окладу, соответствующему работе более высокой квалификации. При выполнении работником со сдельной оплатой труда

работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

4.3.2. В соответствии с частью 2 статьи 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

4.3.2.1. Дополнительная работа, поручаемая работнику наряду с работой, определенной трудовым договором, может выполняться работником в порядке совмещения профессий (должностей), путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ или в связи с возложением на него обязанностей временно отсутствующего работника.

4.3.3. В отличие от совмещения профессий (должностей) при расширении зон обслуживания или увеличении объема работ работник выполняет работу по той же профессии или должности, которая обусловлена трудовым договором, но в большем объеме по сравнению с тем, который он выполнял в соответствии с трудовым договором.

4.3.4. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы по профессии (должности), обусловленной трудовым договором, допускается как по такой же профессии (должности), которую работник выполняет в соответствии с трудовым договором, так и по другой профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

4.3.4.1. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за 3 (три) рабочих дня (часть четвертая ст. 60.2 ТК РФ).

4.3.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации). Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.3.5.1. Доплата может устанавливаться как в фиксированной сумме, так и в процентах от должностного оклада. Размер доплаты не должен превышать 50% от размера тарифной ставки (должностного оклада) выполняемых дополнительных работ.

4.3.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 (два) часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.3.6.1. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться представлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.3.6.2. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

4.3.7. Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время в размере 40% от должностного оклада (часовой тарифной ставки) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

4.3.7.1. Расчет оплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (часовой тарифной ставки) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

4.3.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (в соответствии со статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.3.8.1. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

4.3.8.2. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях работа, вызванная производственной необходимостью, в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника.

4.3.8.3. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании приказа по учреждению.

4.3.9. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам не менее чем по двойным сдельным расценкам;

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.3.9.1. Порядок расчета часовой ставки работников, получающих месячный оклад: месячный оклад делится на нормальное число рабочих часов в данном месяце.

4.3.9.2. При исчислении размера оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни учитываются не только тарифные ставки (оклады), но и прочие компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

4.3.9.3. Оплате в повышенном размере подлежат часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 до 24 часов) (в соответствии с частью 3 статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.3.9.4. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (в соответствии с частью 4 статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.3.9.5. Если трудовым договором установлен режим рабочего времени, предусматривающий работу в праздничные дни (например, сменный график работы), то и в этом случае часы, отработанные в праздничные дни, оплачиваются не менее чем в двойном размере или в одинарном с предоставлением отгула. Вид компенсации выбирает работник. Исключение - работник-сменщик со срочным трудовым договором до двух месяцев. Ему полагается только оплата не менее чем в двойном размере, а отгул он взять не вправе (части 1, 3, 4 статьи 153, часть 2 статьи 290 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.3.10. Привлечение к работе в дополнительные дни отдыха, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации не может рассматриваться как работа в выходные дни, и заработная плата за этот день начисляется в одинарном размере.

4.3.11.Надбавка за руководство бригадой (звеном) устанавливается бригадирам, не освобожденным от основной работы, в целях компенсации в заработной плате затрат рабочего времени при выполнении ими функции руководства бригадой (звеном). Порядок установления и выплаты ежемесячных процентных надбавок работникам за руководство бригадой (звеном) может быть установлена отдельным внутренним локальным нормативным актом.

4.4. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, за работу с шифрами, за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны устанавливается в размере и порядке, определенном действующим законодательством Российской Федерации. Порядок установления и выплаты ежемесячных процентных надбавок работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и работникам подразделений по защите государственной тайны устанавливаются отдельным внутренним локальным нормативным актом. Размер надбавки и сроки её начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.5. Выплаты компенсационного характера осуществляются за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности и субсидий на выполнение государственного задания из федерального бюджета.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

5.1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818, иными нормативными актами Российской Федерации, предусмотрены виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные выплаты, предусмотренные системой оплатой труда.

5.2. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет финансового обеспечения учреждения.

5.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, и конкретизируются в трудовом договоре работника (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5.4. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

5.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

5.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в виде надбавок.

5.6.1. Надбавки устанавливаются работникам на определенный срок и носят стимулирующий характер, мотивируют работника к выполнению больших объемов работ с меньшим ресурсом (материальных, трудовых, временных и т.д.), к применению в работе

новых методов и технологий, которые существенно повышают результативность труда. В качестве факторов, определяющих сложность труда, могут быть выделены:

- функции, составляющие содержание труда;
- сложность выполняемых работ;
- большой объем работ за меньший относительный временной интервал.

5.6.2. Конкретный размер индивидуальной надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливается приказом генерального директора учреждения и указываются в трудовом договоре (дополнительном соглашении) работника. Надбавка устанавливается в абсолютной величине. Максимальный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не ограничен.

5.6.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются как за счет средств от приносящей доход деятельности, так и из средств субсидий из федерального бюджета на выполнение государственного задания.

5.6.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы есть право, а не обязанность учреждения и зависят от финансового положения учреждения.

5.7. Выплаты за качество выполняемых работ подразделяются на:

- выплаты за качество выполняемых работ (премия администрации, премия рабочих, премия института);
- единовременные премии работников за качество выполняемых работ.

5.7.1. Выплаты за качество выполняемых работ (премия администрации, премия рабочих) осуществляется ежемесячно за результат труда работников в ходе выполнения ими работы, которая входит в трудовые обязанности работника.

5.7.1.1. Выплаты за качество выполняемых работ (премия администрации, премия рабочих) осуществляется за основную деятельность:

- исполнение обязанностей, возложенных должностной инструкцией;
- за качество выполняемых работ;
- исполнение финансовой дисциплины;
- выполнение правил по охране труда, технике безопасности, санитарно-эпидемиологического режима;
- выполнение правил внутреннего трудового распорядка;
- соблюдение конфиденциальности, соблюдение служебной, коммерческой или государственной тайны.

5.7.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ (премия администрации, премия рабочих) устанавливается на основе оценки результатов труда работников за отчетный период и призвано улучшить показатели качества работы персонала учреждения. Выплаты производятся работникам всех производственных подразделений ежемесячно при выполнении ими показателей, установленных настоящим Положением и указанных в трудовых договорах работников.

5.7.1.3. Выплаты за качество выполняемых работ (премия администрации, премия рабочих), осуществляется на:

- тарифную ставку, оклад;
- компенсационные выплаты, в соответствии со Штатным расписанием учреждения;

- индивидуальные надбавки, установленные на основании приказа генерального директора учреждения и указанные в трудовом договоре (дополнительном соглашении) работника.

5.7.1.4. Минимальный размер выплат за качество выполняемых работ (премия администрации, премия рабочих) составляет не менее 10% при добросовестном выполнении показателей, установленных в п. 5.7.1.1. настоящего Положения и указанных в трудовых договорах работников. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ (премия администрации, премия рабочих) устанавливается на основании приказа генерального директора на текущий календарный год и указывается в трудовом договоре работника или дополнительном соглашении к нему. Максимальный размер выплат за качество выполняемых работ (премия администрации, премия рабочих) не ограничен.

5.7.1.5. Выплаты за качество выполняемых работ (премия администрации, премия рабочих), осуществляется за счет средств от приносящей доход деятельности.

5.7.1.6. Выплаты за качество выполняемых работ (премия институт) осуществляются работникам научных подразделений из экономии бюджетных средств, выделенных для оплаты труда таких работников, при ее наличии, на основании приказа генерального директора учреждения.

5.7.1.7. Порядок начисления выплат за качество выполняемых работ (премия институт) научным работникам за счет бюджетных средств определяется Положением о порядке распределения стимулирующих выплат научным сотрудникам научных подразделений ФГАНУ «ФНЦИРИП им. М.П. Чумакова РАН» (Институт полиомиелита).

5.7.1.8. Допускается выплата за качество выполняемых работ (премия институт) свыше экономии бюджетных средств, выделенных для оплаты труда работников научных структурных подразделений, занятых выполнением государственного задания, по решению генерального директора учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности.

5.7.1.9. Допускается выплата за качество выполняемых работ (премия администрации) из экономии бюджетных средств, выделенных на выполнение государственного задания, для оплаты труда работников, относящихся к категории административно-управленческого персонала и обслуживающих выполнение государственного задания, по решению генерального директора учреждения за счет средств федерального бюджета.

5.7.1.10. Допускается выплата за качество выполняемых работ (премия администрации, премия рабочих) при выполнении государственного задания на 90% за счет средств федерального бюджета, выделенных на выполнение государственного задания, работникам учреждения, не относящимся к научным подразделениям, но занятым полностью или частично в выполнении функций по обслуживанию научных подразделений в ходе выполнения ими государственного задания.

5.7.1.11. Выплаты за качество выполняемых работ (премия администрации, премия рабочих) есть право, а не обязанность учреждения и зависят от финансового положения учреждения.

5.7.2. Единовременное премирование работников за качество выполняемых работ может осуществляется по следующим основаниям:

- за производственные достижения и выполнение особо важных производственных заданий;
- за публикации в научных журналах, входящих в список журналов, рецензируемых ВАК России, монографии, научно-популярные статьи;
- за организацию научных конференций, мероприятий, подготовку к печати тезисов;
- за разработку нормативно-методической документации, утвержденной в установленном порядке;
- за качественную, достоверную и своевременную сдачу отчетности, оперативное предоставление информации в кратчайшие сроки;
- за внедрение в практику результатов НИР;
- за участие в разработке и внедрении новых технологий;
- за экономию какого-либо важного для учреждения вида ресурса (сырья, материалов, тепло-и электроэнергии и др.);
- по итогам работы в связи с высокими производственными показателями.

5.7.2.1. Конкретные размеры единовременного премирования могут определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

5.7.2.2. При единовременном премировании работников, руководитель подразделения подает представление генеральному директору учреждения на работника для премирования. Решение генерального директора учреждения по премированию работников является основанием для издания соответствующего приказа по учреждению.

5.7.2.3. Выплаты производятся на основании решения генерального директора учреждения в пределах средств от приносящей доход деятельности, субсидий на выполнение государственного задания из федерального бюджета, а также средств государственных внебюджетных фондов и других источников, направленных учреждением на оплату труда:

- заместителей и советников генерального директора, руководителей по направлениям, начальников управлений и главного бухгалтера – по личному решению генерального директора учреждения;
- руководителей подразделений – по представлению заместителей генерального директора, руководителей по направлениям, начальников управлений по подчиненности (при наличии), в ином случае, по личному решению генерального директора учреждения;
- работников подразделений – по представлению руководителей подразделений.

5.7.2.4. Единовременное премирование работников учреждения есть право, а не обязанность учреждения и зависит от финансового положения учреждения.

5.8. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются по итогам производственной деятельности учреждения за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год и производятся в соответствии с отдельно разрабатываемыми положениями о премировании, утверждаемыми приказом генерального директора учреждения.

5.8.1. Премиальные выплаты по итогам работы могут выплачиваться из экономии бюджетных средств от приносящей доход деятельности, субсидий на выполнение государственного задания из федерального бюджета, а также средств государственных внебюджетных фондов и других источников, направленных учреждением на оплату труда.

5.8.2. Премиальные выплаты по итогам работы могут выплачиваться работникам за выполнение производственных планов по приносящей доход деятельности, при достижении ключевых показателей эффективности работы учреждения. Выплата производится на основании решения генерального директора учреждения в пределах средств от приносящей доход деятельности и оформляется отдельным локальным нормативным актом.

5.8.3. При принятии решения о выплате премиальных выплат по итогам работы учреждения руководитель финансово-экономического направления подает генеральному директору учреждения сведения о финансовых результатах деятельности учреждения. Генеральный директор учреждения принимает решение о выделении средств на премиальные выплаты по итогам работы, что является основанием для издания соответствующего приказа по учреждению.

5.8.4. Премиальные выплаты по итогам работы работникам научных подразделений могут выплачиваться из экономии (при ее наличии) бюджетных средств, выделенных для оплаты труда этих работников, на основании приказа генерального директора учреждения. Порядок распределения премиальных выплат работникам научного подразделения устанавливается отдельными внутренними локальными нормативными актами учреждения.

5.8.5. Премиальные выплаты по итогам работы есть право, а не обязанность учреждения и зависят от финансового положения учреждения.

5.9. Иные поощрительные выплаты стимулирующего характера производятся работодателем по собственной инициативе и осуществляются в виде надбавок и доплат:

- за ученую степень;
- за классность;
- в связи с юбилейными датами (по достижении работниками, отработавшими в учреждении не менее трех лет, возраста 50, 60, 70, 75 лет и т.д.);
- в связи с празднованием профессионального праздника «День медицинского работника»;
- в связи с празднованием Международного женского дня 8 марта;
- при увольнении работников в связи с выходом на пенсию;
- за победу в командных соревнованиях;
- в связи с награждением почетной грамотой, поощрительным письмом.

5.9.1. Надбавка за ученую степень, как выплата стимулирующего характера, может быть установлена работникам учреждения, занимающим штатные должности по

основному месту работы, по которым в соответствии с квалификационными требованиями предусмотрено наличие ученой степени, в размере:

- 3000,00 (три тысячи) рублей за ученую степень кандидата наук;
- 7000,00 (семь тысяч) рублей за ученую степень доктора наук.

Надбавка предоставляется с момента представления в управление персоналом подтверждающего документа о присвоении ученой степени, устанавливается приказом генерального директора учреждения и включается в оклад (в штатной расстановке не выделяется как отдельный вид надбавки).

5.9.2. Надбавка за классность может устанавливаться водителям транспортных средств на основании классификации, определяющей и оценивающей уровень профессионализма работника. Порядок установления и выплаты надбавки за классность определяется отдельным внутренним локальным нормативным актом.

5.9.3. Список иных поощрительных выплат, производимых работодателем по собственной инициативе, может быть расширен работодателем и прописан в отдельном внутреннем локальном нормативном акте.

5.9.4. Иные поощрительные выплаты стимулирующего характера есть право, а не обязанность учреждения и зависят от финансового положения учреждения.

5.10. Средства на оплату труда, формируемые за счет средств от приносящей доход деятельности, средства из экономии бюджетных средств, выделенных для оплаты труда работников, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

5.11. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированного как за счет средств от приносящей доход деятельности, так и из средств субсидий на выполнение государственного задания из федерального бюджета, а также средств государственных внебюджетных фондов и других источников. Объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований федерального бюджета (в соответствии с пунктом 1 приложения 2 приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818).

5.12. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.

5.12.1. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению генерального директора учреждения как за счет средств от приносящей доход деятельности, так и из средств субсидий на выполнение государственного задания из федерального бюджета, а также средств государственных внебюджетных фондов и других источников, направленных на оплату труда работников учреждения, и оформляются приказом по учреждению.

5.12.2. Выплаты стимулирующего характера (выплаты за качество выполняемых работ, предусмотренные пп.5.7.1.1. настоящего Положения), могут не выплачиваться работникам учреждения полностью или частично при недобросовестном выполнении своих должностных обязанностей, нарушении трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, следствием чего стало привлечение работника к дисциплинарной ответственности, оформленное приказом по учреждению на основании

решения комиссии по соблюдению требований к должностному поведению работников учреждения. Решение данной комиссии также может стать основанием для досрочной отмены или уменьшения размера индивидуальной надбавки за интенсивность труда и за высокие результаты работы, предусмотренной п.5.2. настоящего Положения.

5.12.3. Комиссия по соблюдению требований к должностному поведению работников учреждения рассматривает каждый прецедент, описанный в служебной записке руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения о факте нарушения трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка или недобросовестного выполнения работником своих должностных обязанностей.

5.12.4. Осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения есть право, а не обязанность учреждения и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового положения учреждения и прочих факторов, оказывающих влияние на сам факт и размер выплат стимулирующего характера. При наличии обстоятельств непреодолимой силы (форс-мажор), т.е. чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств, сделавших невозможным исполнение обязательств работодателем (например, распространение коронавирусной инфекции, вызванной 2019-nCoV, носит чрезвычайный и непреодолимый характер, на что указывают Письмо Минфина России № 24-06-05/26578, МЧС России № 219-АГ-70, ФАС России № МЕ/28039/20 от 03.04.2020), выплаты стимулирующего характера могут быть уменьшены по решению руководства учреждения, как в процентном, так и в суммарном выражении.

6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕКРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

6.1. Работникам учреждения могут осуществляться выплаты социального характера, которые не являются стимулирующими или компенсационными, не зависят от квалификации работников, сложности, количества, качества, условий выполнения работы и не являются оплатой труда работников (вознаграждением за труд) согласно статье 129 ТК РФ и Постановлению Президиума ВАС РФ от 14.05.2013 г. № 17744/12.

6.2. Состав и порядок социальных выплат.

6.2.1. К выплатам социального характера, осуществляемым учреждением работникам, относятся:

- обязательные, предусмотренные законодательством РФ (суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников (ст. 178 ТК РФ); компенсация работникам морального вреда, определяемого судом, за счет средств учреждения (ст. 237 ТК РФ); компенсация при расторжении трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества учреждения (ст. 181 ТК РФ));
- необязательные, устанавливаемые работодателем самостоятельно и выплачиваемые за его счет (материальная помощь; выходное пособие при расторжении трудового договора по соглашению сторон; единовременные пособия при выходе на

пенсию; единовременные пособия увольняемым работникам; доплаты (надбавки) к пенсиям работающим пенсионерам за счет средств учреждения; оплата стоимости путевок, компенсации работникам на лечение, отдых, экскурсии; оплата подписки на газеты, журналы; оплата услуг связи в личных целях; оплата стоимости проездных документов; доплаты между средней заработной платой и пособием по временной нетрудоспособности; расходы по оплате учреждениям здравоохранения услуг, оказываемых работникам на лечение (кроме осуществленных за счет средств государственных социальных внебюджетных фондов); оплата занятий спортом; стоимость подарков и билетов на зрелищные мероприятия детям работников).

6.2.1.1. В целях проведения мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 32 типового Перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий охраны и труда и снижению профессиональных рисков, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 г. № 181н, и в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации, могут выплачиваться работникам из экономии финансового обеспечения:

- расходы по оплате занятий спортом в клубах и секциях, участие в мероприятиях, организованных в целях массового привлечения работников к занятиям физкультурой и спортом;
- расходы по приобретению, содержанию и обновлению спортивного инвентаря;
- расходы по организации мероприятий по привлечению работников учреждения к занятиям физкультурой и спортом в иных учреждениях по согласованию с генеральным директором учреждения.

6.2.2. Порядок обязательных выплат регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации. Порядок необязательных выплат социального характера регулируется внутренними локальными нормативными актами учреждения.

6.2.3. Решение о выплатах социального характера с указанием их размера оформляется приказом генерального директора учреждения.

6.2.4. Выплаты социального характера осуществляются за счет экономии средств финансового обеспечения учреждения на основании письменного заявления работника.

6.2.5. Выплаты социального характера не относятся к фонду оплаты труда и не учитываются при расчете среднего заработка работников учреждения.

6.2.6. Осуществление выплат социального характера работникам учреждения есть право, а не обязанность учреждения и зависит, в частности, от финансового положения учреждения и прочих факторов, оказывающих влияние на сам факт и размер выплат.

6.3. Материальная помощь.

6.3.1. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает генеральный директор учреждения на основании письменного заявления работника, либо его близких родственников.

6.3.2. Материальная помощь работнику выплачивается при наличии подтверждающих документов в случае:

- тяжелого материального положения;
- рождения ребенка;
- бракосочетания работника (впервые);
- смерти близких родственников (родителей, детей, мужа, жены), а также других родственников (родных братьев, сестер, бабушек, дедушек);
- при необходимости длительного лечения;
- приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящей операции;
- утраты личного имущества при форс-мажорных обстоятельствах (пожаре, наводнении и т.п.).

6.3.3. Решение о предоставлении материальной помощи с указанием ее размера оформляется приказом генерального директора учреждения.

6.3.4. Выплата материальной помощи осуществляется как за счет средств от приносящей доход деятельности, так и из средств субсидий на выполнение государственного задания из федерального бюджета, а также средств государственных внебюджетных фондов и других источников, направленных на оплату труда работников учреждения.

6.3.5. Материальная помощь не относится к фонду оплаты труда и не учитываются при расчете среднего заработка работников учреждения.

6.3.6. Осуществление материальной помощи работникам учреждения есть право, а не обязанность учреждения и зависит, в частности, от финансового положения учреждения и прочих факторов, оказывающих влияние на сам факт и размер материальной помощи.

6.3.7. Выплата материальной помощи генеральному директору учреждения и членам его семьи производится на основании подтверждающих документов в случаях и размерах, предусмотренных пунктами 46-47 приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 1 февраля 2021 г. № 72.

6.3.8. Решение о выплате материальной помощи генеральному директору учреждения и членам его семьи оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств генеральный директор учреждения вправе приостановить осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

7.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, генеральный директор учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.3. Все изменения и дополнения к настоящему положению подлежат утверждению генеральным директором учреждения и являются его неотъемлемой частью.

7.4. Положение подлежит отмене или пересмотру при принятии новых нормативных правовых актов либо при внесении изменений и дополнений в законодательство Российской Федерации, в части касающейся установления систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений.

Пронумеровано, прошито
и скреплено печатью
28 (двадцать восемь) листа(ов)

Генеральный
директор _____ А.А. Ишмухаметов