ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель
Представительного органа

_____А.А. Синюгина

«23» сентября 2026 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

«23» сентября 2026 г.

М.П.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 8 К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

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

Регистрационный номер 178 от 18 марта 2020 г.

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ЗАРЕГИСТРИРОВАНЫ
№ 1184 от 24.09.2026 г.

Дополнительное соглашение № 8
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)

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, совместно именуемые «Стороны», и каждый в отдельности соответственно «Работодатель» и «Представительный орган», заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

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

2. Контроль за выполнением 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 Договора распространяется с момента их подписания на всех работников Работодателя.

5. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания и является неотъемлемой частью Договора.

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

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель
Представительного органа

_____ А.А. Синюгина
«23» сентября 2026 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
«23» сентября 2026 г.

М.П.

Приложение № 1
к дополнительному соглашению № 8
от «23» сентября 2026 г.

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

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель
Представительного органа

_____А.А. Синюгина

«23» сентября 2026 г.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

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

_____А.А. Ишмухаметов

«23» сентября 2026 г.

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 № 5

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 05.08.2008 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 осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 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 29.12.2007 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 г. № 52945);
- приказ Минобрнауки России от 19.07.2024 г. № 481 «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 08.10.2024 г. № 79739);

- приказ Минобрнауки России от 14.03.2024 г. № 194 «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».

1.2. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников Федерального государственного автономного научного учреждения «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. Оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры должностных 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).

1.5. Настоящее положение включает в себя:

— условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, критерии их установления;

— условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат стимулирующего характера, критерии их установления;

— 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.

1.6. 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).

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально фактически отработанному времени.

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

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

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

1.11. 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 данное учреждение.

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

1.13. 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.

1.14. 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 и компенсационного характера.

1.15. Настоящее положение распространяется на всех работников учреждения.

1.16. 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 повременно-премиальная система оплаты труда.

2.1.1. Оплата труда производится по должностным окладам и 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 при повременной-премиальной системе оплаты труда состоит из:

- должностного оклада, либо часовой тарифной ставки, умноженной на количество отработанных часов;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ (премия администрации, премия рабочих, премия института).

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, объема работы) и сложности труда.

2.3. Ответственность за своевременность и правильность начисления 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 за полностью отработанный месяц работодатель предоставляет каждому работнику расчетный листок, в котором указываются сведения о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, 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 нераскрытия 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. Бухгалтерия 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 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 бухгалтерию 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 ТК РФ 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 «О национальной платежной системе» операции по банковским счетам для зачисления бюджетных средств на территории Российской Федерации допустимы только с использованием платёжной системы «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 системы «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 реже чем каждые полмесяца посредством перечисления денежных средств на банковский счет работника: не позднее 20 (двадцатого) числа каждого текущего месяца выплачивается заработная плата за фактически отработанные дни в первой половине месяца с 1 по 15 число; не позднее 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 должностных окладов и часовых тарифных ставок 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 часовых тарифных ставок могут пересматриваться работодателем в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.10. Работники учреждения имеют право заниматься научной деятельностью в рамках исследований по грантам. Намерение получения гранта должно согласовываться с генеральным директором учреждения. Работники, занимающиеся научной деятельностью в рамках гранта, получают вознаграждение по результатам своей деятельности из средств гранта.

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 разделе 3 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.

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 12.04.2013 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 05.08.2008 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 должностному 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 Минобрнауки России от 20.11.2018 г. № 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 Минобрнауки России от 20.11.2018 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 учреждения, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества учреждения 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 29.12.2007 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 должностному окладу или к часовой тарифной ставке) в размере:

— 10% от должностного оклада (часовой тарифной ставки) при установлении вредных условий труда (3 класс) подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени);

— 20% от должностного оклада (часовой тарифной ставки) 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 должностному окладу, соответствующему работе более высокой квалификации.

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 процентном отношении к окладам (тарифным ставкам), так и в фиксированной сумме. 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 (или) 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.

4.3.7.1. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

4.3.7.2. 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 день оплачивается:

— в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

— в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.3.9.1. Порядок расчета часовой ставки работников, получающих должностной оклад: месячный должностной оклад делится на плановое 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 (ч. 1, 3, 4 ст. 153, ч. 2 ст. 290 ТК РФ).

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.

4.4. 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, субсидий на выполнение государственного задания из федерального бюджета и других источников финансирования.

4.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации, или в абсолютном размере.

4.7 Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

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 29.12.2007 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 (единовременные премии, доплаты и надбавки), 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.

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 к трудовому договору) 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, из средств субсидий из федерального бюджета на выполнение государственного задания и других источников финансирования, в зависимости от источника финансирования заработной платы работника.

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:

- ежемесячные выплаты за качество выполняемых работ (премия администрации, премия рабочих, премия института);
- единовременные премии за качество выполняемых работ;
- единовременные премии молодым ученым (научным сотрудникам всех категорий и лаборантам-исследователям в возрасте до 35 лет включительно) за особые достижения в повышении профессиональной квалификации.

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

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

- исполнение обязанностей, возложенных должностной инструкцией;
- за надлежащее 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.

5.7.1.1.1.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.

5.7.1.1.2.Выплаты за качество выполняемых работ (премия администрации, премия рабочих) осуществляются на:

- должностной оклад, часовую тарифную ставку;

- компенсационные и стимулирующие выплаты, в соответствии со Штатным расписанием учреждения;
- индивидуальные надбавки, установленные на основании приказа генерального директора учреждения и указанные в трудовом договоре (дополнительном соглашении) работника.

5.7.1.1.3. Выплаты за качество выполняемых работ (премия администрации, премия рабочих), не осуществляются на надбавки за интенсивность и высокие результаты работы (п. 5.6), установленные на основании приказа генерального директора учреждения и указанные в трудовом договоре (дополнительном соглашении) работника.

5.7.1.1.4.Минимальный размер выплат за качество выполняемых работ (премия администрации, премия рабочих, премия института) 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. Максимальный размер выплат за качество выполняемых работ (премия администрации, премия рабочих) не ограничен.

5.7.1.1.5.Выплаты за качество выполняемых работ (премия администрации, премия рабочих), осуществляется за счет средств от приносящей доход деятельности, а также за счет субсидий федерального бюджета, направленных на выполнение государственного задания в части поисковых исследований – для работников, занятых в выполнении государственного задания по темам поисковых исследований.

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

5.7.1.2.1. Допускается выплата за качество выполняемых работ (премия института) 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.

5.7.1.2.2. 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.

5.7.1.2.3. Допускается выплата за качество выполняемых работ (премия администрации, премия рабочих) при выполнении государственного задания до 100% 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.

5.7.1.2.4. 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 осуществляться 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 работника в связи с высокими производственными показателями.

5.7.2.1. Конкретные размеры единовременного премирования могут определяться как в процентах от должностного оклада работника, так и в абсолютном размере.

5.7.2.2. При единовременном премировании подается 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 генерального директора, директоров, руководителей направлений, советников, главных уполномоченных лиц, главного технолога, главного бухгалтера – по личному решению генерального директора учреждения;
- руководителей направлений – по представлению заместителей генерального директора;
- начальников управлений – по представлению руководителей направлений по подчиненности (при наличии), в ином случае, по личному решению генерального директора учреждения;
- начальников подразделений - по представлению начальников управлений по подчиненности (при наличии), в ином случае, по представлению руководителей направления или заместителей генерального директора;
- 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.

5.7.3. Единовременные премии молодым ученым (научным сотрудникам всех категорий и лаборантам-исследователям в возрасте до 35 лет включительно) за особые достижения в повышении профессиональной квалификации осуществляются по следующим основаниям:

- молодым ученым, окончившим профильное высшее учебное заведение (бакалавриат, магистратуру и пр.), – в размере 2 (двух) должностных окладов;
- молодым ученым, окончившим профильное высшее учебное заведение (бакалавриат, магистратуру и пр.) с отличием, – в размере 3 (трех) должностных окладов;
- молодым ученым, получившим ученую степень / ученое звание, – в размере 3 (трех) должностных окладов.

5.7.3.1. Единовременные премии выплачиваются молодым ученым, занятым в учреждении по основному месту работы.

5.7.3.2. Единовременное премирование молодых ученых происходит в случае, если они повысили уровень своих профессиональных знаний и навыков по инициативе своего непосредственного руководителя, при предоставлении документа, подтверждающего основания, указанные в п. 5.7.3.

5.7.3.3. При единовременном премировании молодых ученых руководитель научного 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.

5.7.3.4. Выплаты производятся на основании решения генерального директора учреждения в пределах субсидий на выполнение государственного задания из федерального бюджета.

5.7.3.5. 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 или другой период и производятся в соответствии с положениями о премировании, утверждаемыми приказом генерального директора учреждения.

5.8.1. Премиальные выплаты по итогам работы могут выплачиваться из экономии 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 учреждения из экономии собственных средств учреждения (от приносящей доход деятельности) могут выплачиваться работникам за выполнение производственных планов по приносящей доход деятельности, при достижении ключевых показателей эффективности работы подразделения и учреждения в целом.

5.8.2.1. В случае принятия 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.

5.8.2.2. Выплата производится на основании решения генерального директора учреждения в пределах экономии средств соответствующего источника финансирования и оформляется отдельным локальным нормативным актом.

5.8.3. Премиальные выплаты по итогам работы научных подразделений могут выплачиваться из экономии бюджетных средств, выделенных для оплаты труда работников учреждения, занятых в выполнении государственного задания в части фундаментальных исследований, на основании приказа генерального директора учреждения.

5.8.3.1. Порядок распределения премиальных выплат работникам научного подразделения устанавливается отдельными внутренними локальными нормативными актами учреждения (Положением о порядке распределения ежемесячных стимулирующих выплат научным сотрудникам научных подразделений учреждения и приказами генерального директора о премировании работников научных подразделений по итогам выполнения государственного задания за прочие периоды (квартал, год)).

5.8.4. Премиальные выплаты по итогам работы над выполнением государственного задания в части поисковых исследований могут выплачиваться

из экономии бюджетных средств, выделенных для оплаты труда работников учреждения, занятых в выполнении государственного задания в части поисковых исследований, на основании приказа генерального директора учреждения.

5.8.4.1. Порядок распределения премиальных выплат работникам, занятым в выполнении государственного задания в части поисковых исследований, устанавливается отдельными внутренними локальными нормативными актами учреждения.

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

5.9. Иные поощрительные выплаты стимулирующего характера могут производиться работодателем по собственной инициативе и осуществляются в виде надбавок, доплат и единовременных выплат:

- надбавка за ученую степень (работникам научных подразделений);
- надбавка за классность (водителей автомобилей);
- надбавка за наставничество;
- за непрерывный стаж работы в учреждении;
- надбавка за работу с персональными данными;
- единовременная премия в связи с юбилейными датами (по достижении работниками, отработавшими в учреждении не менее трех лет, при достижении возраста 50, 60, 70, 75 лет и т.д.);
- единовременная премия в связи с празднованием профессионального праздника «День медицинского работника»;
- единовременная премия в связи с празднованием Международного женского дня 8 марта, Дня Защитника Отечества 23 февраля;
- единовременная премия за победу в командных соревнованиях;
- единовременная премия в связи с награждением почетной грамотой, поощрительным письмом;
- единовременная премия в связи с получением диплома о высшем профессиональном образовании, присвоении научной степени или звания (работникам научных подразделений);
- прочие надбавки, доплаты и единовременные выплаты стимулирующего характера.

5.9.1. Надбавка за ученую степень 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:

- 3 000,00 (три тысячи) рублей за ученую степень кандидата наук;
- 7 000,00 (семь тысяч) рублей за ученую степень доктора наук.

Надбавка начисляется с момента представления в отдел кадров подтверждающего документа о присвоении ученой степени, устанавливается приказом генерального директора учреждения.

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. Доплата за наставничество производится в виде выплаты стимулирующего характера по итогам периода, в котором осуществлялось наставничество. Порядок расчета и начисления доплаты за наставничество определяется локальным нормативным актом учреждения.

5.9.4. Надбавка за непрерывный стаж работы в учреждении устанавливается всем работникам учреждения по истечении определенного периода непрерывной работы в учреждении.

5.9.5. Надбавка за работу с персональными данными устанавливается руководителям структурных подразделений и отдельным работникам, чья трудовая деятельность связана с работой с персональным данными, в целях поощрения за неразглашение и принятие на себя соответствующей ответственности. Порядок установления и выплаты надбавки определяется отдельным внутренним локальным нормативным актом.

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

5.9.7. 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 29.12.2007 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.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на постоянной основе до прекращения трудового договора (постоянные выплаты) либо на определенный срок, не превышающий срока действия трудового договора (срочные выплаты), а также могут носить разовый характер (единовременные выплаты, премии).

Выплаты стимулирующего характера, установленные на постоянной основе или на определенный срок, рассчитываются пропорционально отработанному времени, либо имеют фиксированный характер, что указывается в приказе по конкретному работнику.

5.12.2. Выплаты стимулирующего характера (выплаты за качество выполняемых работ, предусмотренные п. 5.7 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. 5.6. 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.

5.12.5. При наличии обстоятельств непреодолимой силы (форс-мажор), т.е. чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств, сделавших невозможным исполнение обязательств работодателем, выплаты стимулирующего характера по решению руководства учреждения могут быть уменьшены (как в процентном, так и в суммарном выражении) или упразднены.

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) и другие выплаты);

— 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 и другие выплаты).

6.2.1.1. В целях проведения мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 30 Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению

уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, утвержденного приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 771н, и в соответствии со статьей 225 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..

6.2.6. Осуществление необязательных 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;

- необходимости приобретения дорогостоящих лекарств, дорогостоящего оборудования или оплаты дорогостоящей операции работнику либо его ближайшим родственникам;
- 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 на основе решения бюджетного комитета.

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 66-67 приказа Минобрнауки России от 14.03.2024 № 194.

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

6.3.9. Материальная помощь бывшим работникам учреждения, уволенным в связи с выходом на пенсию и проработавшим в учреждении десять и более лет, возможна на основании заявления бывшего работника учреждения или в случае его смерти - его родственников. Решение о предоставлении и размере материальной помощи бывшему работнику учреждения зависит от финансового положения учреждения и оформляется приказом генерального директора учреждения.

6.3.10. В качестве социальной поддержки бывших работников учреждения, уволенных в связи с выходом на пенсию и проработавших в учреждении десять и более лет, возможно приобретение и вручение подарков к государственным праздникам стоимостью не более 4000,00 (четырех тысяч) рублей/шт. на основании списков, предоставленных отделом кадров. Решение о вручении подарков к государственным праздникам бывшим работникам учреждения оформляется приказом генерального директора учреждения.

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
_____(прописью два)_____листа(ов)

Генеральный
директор _____А.А. Ишмухаметов