

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
федерального государственного бюджетного научного учреждения
«Федеральный научный центр психологических и междисциплинарных
исследований»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного научного учреждения «Федеральный научный центр психологических и междисциплинарных исследований» (далее – Положение) разработано с целью закрепления лидирующих позиций федерального государственного бюджетного научного учреждения «Федеральный научный центр психологических и междисциплинарных исследований» как ведущего научного центра фундаментальных и прикладных исследований в области психологии и когнитивных наук, в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс РФ);
- Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- постановлением 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»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;

- приказом 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»;

- приказом 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»;

- приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 1 февраля 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»;

- нормативными правовыми актами министерств и ведомств Российской Федерации, регулирующих вопросы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений;

- уставом федерального государственного бюджетного научного учреждения «Федеральный научный центр психологических и междисциплинарных исследований».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников федерального государственного бюджетного научного учреждения «Федеральный научный центр психологических и междисциплинарных исследований» (далее – Учреждение), в том числе определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет всех не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования, в том числе за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (далее – Финансовое обеспечение), установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего

характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется за счет Финансового обеспечения.

1.4. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, максимальным размером не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.6. Введение новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством. Средства фонда оплаты труда (в пределах экономии) могут быть направлены на осуществление выплат социального характера, включая оказание материальной помощи.

1.7. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением. В Учреждении установлена повременно-премиальная система оплаты труда. Отдельным работникам может быть установлена приказом Учреждения другая система оплаты труда, предусмотренная Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.8. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выполненного объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размера заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Фиксированный размер оклада, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником или в дополнительном соглашении к трудовому договору.

1.10. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым

законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

1.11. Настоящее Положение, изменения и дополнения к нему утверждаются приказом Учреждения.

2. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов) (далее – оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях;

- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;

- настоящего Положения;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- отраслевого (межотраслевого) соглашения;

- мнения представительного органа работников;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

2.4. Фонд оплаты труда формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из федерального бюджета, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности Учреждения.

2.5. Учреждение в пределах установленного фонда оплаты труда самостоятельно определяет размеры окладов, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

2.6. Размеры окладов устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных

квалификационных групп (далее – ПКГ) исходя из требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (Приложение).

2.7. В случае если должности (профессии) работников, включенные в ПКГ, не распределены по квалификационным уровням, то размеры окладов устанавливаются в целом по соответствующей ПКГ.

2.8. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 3 настоящего Положения.

2.9. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

2.10. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается только с использованием национальной платежной системы «Мир» в следующем порядке:

заработная плата за первую половину оплачиваемого месяца зачисляется на банковскую карту 22 числа оплачиваемого месяца;

заработная плата за отработанный месяц зачисляется на банковскую карту работника 7 числа месяца, следующего за отработанным;

заработная плата за январь рассчитывается пропорционально отработанному времени в период с 1 по 10 число и зачисляется на банковскую карту 13 января, с 11 по 20 число – 22 января, с 21 по 31 число – 7 февраля.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата (перечисление на банковскую карту работника) заработной платы производится накануне этого дня.

2.11. Штатное расписание формируется Учреждением самостоятельно утверждается приказом Учреждения. Штатное расписание составляется по структурным подразделениям Учреждения.

Штатное расписание формируется в разрезе источников финансирования и в зависимости от реальной потребности подразделений, объемов выполняемых ими работ, сформированной инфраструктуры, количества обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования, наличия книжных фондов и других существенных обстоятельств.

Внесение изменений в штатное расписание утверждается приказом Учреждения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения при наличии оснований для их выплаты в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере и производятся на основании приказа Учреждения.

3.2. В соответствии с приказом 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» в Учреждении устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда работников, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, порядок проведения которой установлен Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Проведение специальной оценки условий труда организуется и финансируется работодателем. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся:

при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам устанавливается доплата, размер и сроки начисления которой устанавливаются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору):

за работу в ночное время производится доплата за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»;

за сверхурочную работу (работу за пределами установленной продолжительности рабочего времени) доплата производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации; за работу в выходные и нерабочие праздничные дни доплата работникам производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх 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 за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

3.6. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их

осуществления устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.7. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера в рамках выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, при условии высокой результативности деятельности работника;

премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, предусмотренную трудовыми договорами работников и (или) дополнительными соглашениями к ним. Назначение работникам выплат стимулирующего характера не является основанием для уменьшения размеров окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

4.3. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет Финансового обеспечения.

4.4. Конкретные выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Учреждением в пределах фонда оплаты труда.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

4.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы для всех категорий работников Учреждения устанавливаются с учетом

разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев эффективности деятельности работников, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

4.7. Показатели и критерии эффективности деятельности работников содержат количественные показатели результативности труда работников. К количественным показателям результативности труда работников могут устанавливаться критерии качества результатов труда.

4.8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются при достижении работниками показателей эффективности деятельности. Показатели эффективности деятельности работников формируются с учетом показателей эффективности деятельности Учреждения, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и утверждаются локальным нормативным актом Учреждения, определяющим систему оплаты труда, либо коллективным договором. Премиальные выплаты по итогам работы в отчетном периоде осуществляются работникам в целях повышения эффективности их деятельности с учетом выполнения работниками установленных в Учреждении показателей и критериев эффективности деятельности.

4.9. При осуществлении выплат стимулирующего характера может учитываться:

а) для работников Учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения);

выполнение особо важных и срочных работ и других видов работ, связанных со спецификой деятельности Учреждения;

другие показатели и условия;

б) для всех категорий работников Учреждения:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

разработку и внедрение рационализаторских предложений;

другие показатели и условия.

4.10. При осуществлении выплат стимулирующего характера, указанных в пункте 4.1. настоящего Положения, для научных работников может учитываться:

- а) интенсивность и высокие результаты работы, в том числе:
 - достижение показателей эффективности деятельности научных работников по итогам оценки результативности научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений;
 - участие в экспертной деятельности;
 - наставничество;
 - научное руководство;
 - осуществление образовательной деятельности;
 - привлечение финансирования;
 - период адаптации к профессиональной деятельности;
- б) качество выполняемых работ;
- в) стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- г) итоги работы.

4.11. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за достижение показателей эффективности деятельности научных работников могут назначаться по итогам оценки результативности научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год или за иной период, предусмотренный коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

При этом могут учитываться:

- а) количественные показатели результативности научной деятельности:
 - количество публикаций в журналах, индексируемых в российских и международных информационно-аналитических системах научного цитирования;
 - общее количество опубликованных научных произведений по профилю научной деятельности Учреждения;
 - количество комплектов выпущенной конструкторской и технологической документации;
 - количество выпусков научных журналов;
 - количество созданных результатов интеллектуальной деятельности, учтенных в государственных информационных системах;
 - количество выступлений с докладами на пленарных заседаниях научных конференций;
 - количество научно-популярных публикаций, подготовленных работником;
 - иные количественные показатели результативности научной деятельности;
- б) критерии качества результатов научной деятельности:
 - цитируемость публикаций, импакт-фактор журналов, в которых опубликованы статьи, а также число статей, опубликованных совместно с зарубежными учеными;
 - защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, доктора наук;
 - подтверждение дальнейшего применения выпущенной конструкторской и технологической документации в процессе производства, выполнения работ

или оказания услуг;

наличие государственной регистрации и правовой охраны результатов интеллектуальной деятельности, полученных работником и (или) при его участии, в Российской Федерации, за пределами Российской Федерации, а также их использование;

отсутствие претензий к результатам выполнения работ, оказания услуг со стороны заказчиков и потребителей;

иные критерии качества результатов научной деятельности.

4.12. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за участие в экспертной деятельности могут устанавливаться научным работникам, выступающим в качестве экспертов.

Количественными показателями результативности экспертной деятельности научных работников могут являться:

количество проведенных экспертиз с выдачей соответствующих экспертных заключений;

количество подготовленных заключений о соответствии диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук критериям, установленным в соответствии с Федеральным законом от 23 августа 1996 г. № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике»;

иные количественные показатели результативности экспертной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно.

4.13. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за наставничество могут устанавливаться научным работникам, закрепленным в качестве наставников.

4.14. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за научное руководство могут устанавливаться научным работникам, обеспечивающим научно-методическое руководство научными школами и направлениями Учреждения, научное руководство формированием и выполнением работ по привлечению и осуществлению научных грантов, научно-технических программ, контрактов и договоров, руководство (научной) научно-исследовательской деятельностью аспирантов, направленной на подготовку диссертации к защите.

4.15. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за осуществление образовательной деятельности могут устанавливаться научным работникам, привлекаемым к осуществлению образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программам ординатуры, программам ассистентуры-стажировки, дополнительным профессиональным программам - программам повышения квалификации, программам профессиональной переподготовки.

Количественными показателями результативности образовательной деятельности научных работников могут являться:

количество часов учебной нагрузки по выполнению учебной

(преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом, текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся;

количество лиц, освоивших образовательные программы высшего образования, успешно защитивших выпускную квалификационную работу;

количество разработанных образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ;

иные количественные показатели результативности образовательной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно.

4.16. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за привлечение финансирования могут устанавливаться научным работникам за участие в привлечении средств для финансирования научной и иной, предусмотренной уставом деятельности Учреждения, в том числе участие в подготовке заявок для получения грантов или другого финансирования, предоставляемого на конкурсной основе.

Количественным показателем привлечения финансирования может являться объем средств, полученных Учреждением:

на безвозмездной основе (гранты, пожертвования);

по договорам на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ;

по договорам на оказание информационных и аналитических услуг;

от оказания услуг центрами коллективного пользования научным оборудованием, уникальными научными установками;

от распоряжения результатами интеллектуальной деятельности по лицензионным договорам, договорам отчуждения исключительных прав;

от деятельности хозяйственных обществ и хозяйственных партнерств, деятельность которых заключается во внедрении, практическом применении результатов интеллектуальной деятельности, полученных при участии работника;

от иных видов деятельности, предусмотренных уставом Учреждения.

4.17. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности могут устанавливаться научным работникам до 35 лет включительно, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятым на работу в соответствии с направлением подготовки (полученной специальностью) в течение одного года со дня получения профессионального образования (далее – молодые научные работники), а также научным работникам в возрасте до 35 лет включительно, имеющим ученую степень (далее – молодые ученые).

Молодым научным работникам в течение 3 лет после получения профессионального образования может устанавливаться ежемесячная выплата в размере 10-% оклада, а имеющим диплом с отличием – в размере 20-30% оклада.

Молодым ученым в течение 3 лет после присуждения ученой степени может устанавливаться ежемесячная выплата в размере 10-20% оклада. При

установлении молодому ученому выплаты в соответствии с настоящим абзацем за работником может сохраняться право на получение выплаты в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта.

4.18. Научным работникам могут устанавливаться выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Размеры выплат за стаж работы, выслугу лет устанавливаются Учреждением самостоятельно.

4.19. Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами могут быть установлены специальные группы показателей эффективности деятельности и критерии назначения стимулирующих выплат или установлен повышающий коэффициент для определения рейтинга индивидуальных показателей результативности научной деятельности в отношении работников из числа молодых научных работников и молодых ученых.

4.20. Премияльные выплаты по итогам работы могут назначаться с учетом индивидуальных результатов труда каждого научного работника, а также характера и степени его участия в достижении коллективных результатов труда:

при достижении индивидуальных количественных и качественных показателей результативности труда научного работника;

при достижении количественных и качественных показателей результативности возглавляемого научным работником подразделения (научной группы);

при достижении показателей эффективности деятельности Учреждения.

4.21. Локальным нормативным актом Учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором при определении условий назначения выплат стимулирующего характера предусматриваются требования к документам, подтверждающим достижение показателей эффективности деятельности работников, дата начала осуществления выплаты за достижение показателей эффективности деятельности работников, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты.

4.22. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Локальным нормативным актом Учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором может быть определен конкретный размер выплаты стимулирующего характера, так и порядок расчета такого размера, исходя из размера фонда оплаты труда Учреждения, показателей эффективности, достигнутых коллективом за соответствующий период, и иных обстоятельств.

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.

Условия получения выплат стимулирующего характера, критерии и показатели, определяющие достижение указанных условий, а также размеры и периодичность данных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

4.23. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются Учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

4.24. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. При установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом Учреждения или коллективным договором для отдельных видов стимулирующих выплат может предусматриваться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

5. Условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Условия оплаты труда директора Учреждения определяются трудовым договором, заключаемым Министерством науки и высшего образования Российской Федерации (далее – Учредитель) с директором Учреждения.

5.2. Размер оклада директора Учреждения определяется Учредителем и указывается в трудовом договоре директора Учреждения, либо в дополнительном соглашении к нему.

5.3. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения выплачиваются по решению Учредителя с учетом достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и директора.

5.4. Директору Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 3 настоящего Положения в зависимости от условий труда. Условия и сроки выплат определяются Учредителем и отражаются в трудовом договоре, либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с директором Учреждения.

5.5. Оклады заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 – 30% ниже должностного оклада директора Учреждения.

5.6. Заместители директора Учреждения и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного характера в соответствии с разделом 3 настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

5.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и

главному бухгалтеру выплачиваются по решению директора Учреждения с учетом достигнутых показателей результативности и эффективности деятельности Учреждения.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы директора, заместителей директора и 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.

6. Другие вопросы

6.1. Выплата материальной помощи директору Учреждения производится по решению Учредителя на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

вступление в брак директора Учреждения (в размере оклада);

рождение ребенка у директора Учреждения (в размере оклада);

смерть супруга, супруги, родителей, детей директора Учреждения (в размере оклада);

утрата или повреждение имущества директора Учреждения в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);

50-летие, 60-летие директора Учреждения и далее каждые пять лет (в размере оклада);

болезнь директора Учреждения свыше одного месяца подряд (в размере оклада).

6.2. В случае смерти директора Учреждения материальная помощь выплачивается семье умершего (супруге (супругу), родителям, детям) на основании подтверждающих родство документов (в размере оклада).

6.3. Решение о выплате материальной помощи директору Учреждения оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

6.4. Выплата материальной помощи работникам Учреждения производится на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

вступление в брак работника Учреждения (в размере оклада);

рождение ребенка у работника Учреждения (в размере оклада);

смерть супруга, супруги, родителей, детей работника Учреждения (в размере оклада);

утрата или повреждение имущества работника Учреждения

в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);
50-летие, 60-летие работника Учреждения и далее каждые пять лет (в размере оклада);
болезнь работника Учреждения свыше одного месяца подряд (в размере оклада).

В случае смерти работника Учреждения материальная помощь выплачивается семье умершего (супруге (супругу), родителям, детям) на основании подтверждающих родство документов (в размере оклада).

Выплата материальной помощи работникам Учреждения осуществляется при наличии средств фонда оплаты труда на основании приказа Учреждения с указанием причины и размера материальной помощи после рассмотрения мотивированного письменного заявления работника и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

6.5. Работникам Учреждения при наличии средств фонда оплаты труда могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам и праздникам, в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации).

7. Заключительные положения

В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения, принятые в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.