

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
ИРКУТСКИЙ ИНСТИТУТ ХИМИИ им. А.Е. Фаворского
Сибирского отделения Российской академии наук
(ИрИХ СО РАН)

ПРИКАЗ

«07» ноября 2019 г.

№ 39

"Об утверждении локального нормативного акта"

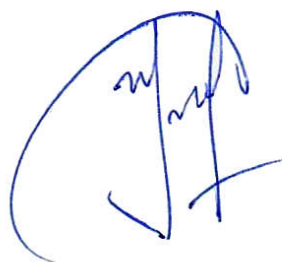
Во исполнение положений Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. №583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского 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",

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить «Положение о порядке и условиях назначения выплат стимулирующего характера работникам ИрИХ СО РАН» (далее - Положение).
2. Ввести в действие Положение с 01 ноября 2019 г.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

Д.х.н.



А.В. Иванов

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях назначения выплат стимулирующего характера
работникам ИрИХ СО РАН

1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1.1. Настоящее Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении производственных и экономических результатов деятельности учреждения и его подразделений, установления порядка поощрения работников за выполненную работу. Положение направлено на обеспечение в учреждении справедливой оплаты труда работников в соответствии с его количеством, качеством, результатами и положениями, закрепленными в Трудовом кодексе Российской Федерации, иных нормативных правовых актах, отраслевом тарифном соглашении и коллективном договоре учреждения.

1.2. Положение предназначено способствовать решению следующих задач, являющихся предметом социальной политики учреждения:

- создание предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала работников;
- устранение диспропорций в оплате труда отдельных категорий работников;
- устранение и недопущение случаев уравнительности в оплате труда;
- закрепление кадров в учреждении, повышение их деловых качеств, сокращение текучести кадров;
- соблюдение интересов работников и работодателя в части роста трудовой отдачи и ее оплаты.

1.3. Основанием для возникновения у работника права на получение выплаты стимулирующего характера за основные результаты деятельности является выполнение показателей эффективности труда, установленных Положением об оплате труда работников ИрИХ СО РАН.

Выполнение показателей определяется по данным отчетности, в том числе бухгалтерской и статистической, данным оперативного учета и другим данным.

1.4. Размеры стимулирующих выплат за выполнение каждого показателя устанавливаются дифференцированно по видам деятельности. Выплаты стимулирующего характера предельными размерами не ограничиваются.

1.5. Размер стимулирующих выплат устанавливается в пределах стимулирующего фонда, сформированного из:

- средств субсидии на выполнение государственного задания (с учетом средств субсидии на выполнение государственного задания, дополнительных субсидий, предусмотренных учреждению в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики") и средств, полученных от

оптимизационных мероприятий;

- средств целевой субсидии, предусматривающей расходы на оплату труда;
- средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.6. При назначении выплат стимулирующего характера необходимо руководствоваться следующими принципами:

- объективность: размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- прозрачность: работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- адекватность: вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего коллектива, его опыту и уровню квалификации;
- своевременность: вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- справедливость: правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.7. При назначении работникам выплат стимулирующего характера за соответствующий период учитываются также:

- соблюдение трудовой дисциплины;
- соблюдение правил охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициативность и творческий подход;
- наличие дисциплинарных взысканий.

2. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА И ОСОБЕННОСТИ ИХ НАЗНАЧЕНИЯ

2.1. В соответствии с уставными задачами учреждения, а также показателями эффективности его работы работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- выплаты за высокую квалификацию, классность;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.2. По категориям работников стимулирующие выплаты назначаются с учетом следующих особенностей:

2.2.1. По категории «научные сотрудники» и «профессорско-преподавательский состав»

| Наименование выплаты | Основание получения выплаты | Применяемые показатели эффективности деятельности | Периодичность | Размер выплаты |
|--|---|--|------------------------------------|---|
| За успешное выполнение планов НИР | Показатель результативности научной деятельности (ПРНД) | <ul style="list-style-type: none"> - Публикационная активность по профилю научной деятельности учреждения в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных; - Публикация по профилю научной деятельности учреждения монографий, книг и учебников; - Наличие объектов интеллектуальной собственности, патентов на них. | Ежеквартально или ежемесячно | Рассчитывается по формуле*: Балл ПРНД x Цену балла |
| За интенсивность труда и высокие результаты работы | Интенсивность и высокие результаты работы при выполнении гос. задания или приносящей доход деятельности | <ul style="list-style-type: none"> - своевременность и полнота исполнения порученных заданий (исполнительская дисциплина и объем выполняемых работ); - профессиональный уровень работника (сложность выполненных заданий); - использование новых эффективных технологий в процессе работы. | При наличии оснований | Неограничен в пределах средств, предусмотренных на оплату труда по источникам финансирования. |
| За успешное выполнение работ исследовательско | Выполнение работ в рамках грантовых соглашений | <ul style="list-style-type: none"> - достижения в инновационной деятельности; - профессиональный | По завершению работ (этапа работ). | Неограничен в пределах средств, предусмотренных на оплату труда |

| | | | | |
|---|---|--|---|---|
| го характера в составе временных творческих коллективов | (РНФ, РФФИ, гранты Президента РФ и т.п.) и хозяйственных договоров | уровень работника (сложность выполненных заданий); - личный трудовой вклад; - исполнительская дисциплина. | | планом расходов и условиями соглашения. |
| За высокое качество выполняемых работ | Качество выполняемых работ при выполнении гос. задания или приносящей доход деятельности | - отсутствие замечаний со стороны руководителя подразделения (руководителя выполняемых работ), научного руководителя, директора Института, а также заказчика работ (услуг); - активность и инициативность; - профессиональный уровень работника (сложность выполненных заданий); - исполнительская дисциплина; - достижения в инновационной деятельности учреждения. | По завершению работ (этапа работ), по окончании отчетного периода | Неограничен в пределах средств, предусмотренных на оплату труда по источникам финансирования. |
| За выполнение особо важных и срочных работ | Степень участия в оперативном разрешении непредвиденных ситуаций, возникающих в процессе деятельности | - своевременность и полнота исполнения порученных заданий (исполнительская дисциплина и объем выполняемых работ); - активность и инициативность; - профессиональный уровень работника (сложность выполненных заданий); | По завершению работ (этапа работ) | Неограничен в пределах средств, предусмотренных на оплату труда по источникам финансирования |
| Премиальные | Итоги работы | - достижения в | По завершению | Неограничен в |

| | | | | |
|--|--|--|---------------------------------|--|
| выплаты по итогам работы | за отчетный период (месяц, квартал, год) | инновационной деятельности учреждения; - профессиональный уровень работника (сложность выполненных заданий); - личный трудовой вклад (объем выполняемых работ). | работ и (или) отчетного периода | пределах средств, предусмотренных на оплату труда по источникам финансирования |
| Премиальные выплаты разового характера | Достижение показателей эффективности деятельности и степень участия. | - внедрение новаций в научно-исследовательские процессы; - участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки; - участие в методической и инновационной работе; - активность и инициативность, направленные на повышение результативности и эффективности научной деятельности; - высокое качество научного руководства, характеризующееся высоким уровнем диссертационной работы, дипломного проекта, досрочным успешным окончанием аспирантуры; - другие показатели и критерии. | При наличии оснований | Неограничен в пределах средств, предусмотренных на оплату труда по источникам финансирования |

* Порядок расчета баллов ПРНД утверждается Ученым советом ИрИХ СО РАН

2.2.2. По категории «прочие научные работники» (инженеры, специалисты, технологи, лаборанты и т.п.)

| Наименование выплаты | Условия получения выплаты | Применяемые показатели эффективности деятельности | Периодичность | Размер выплаты |
|--|---|--|---|---|
| За интенсивность труда и высокие результаты работы | Интенсивность и высокие результаты работы при выполнении гос. задания или приносящей доход деятельности | - своевременность и полнота исполнения порученных заданий (исполнительская дисциплина и объем выполняемых работ); - профессиональный уровень работника (сложность выполненных заданий); - использование новых эффективных технологий в процессе работы. | При наличии оснований | Неограничен в пределах средств, предусмотренных на оплату труда планом расходов по источникам финансирования. |
| За высокое качество выполняемых работ | Качество выполняемых работ при выполнении гос. задания или приносящей доход деятельности | - отсутствие замечаний со стороны руководителя подразделения (руководителя выполняемых работ), научного руководителя, директора Института, а также заказчика работ (услуг); - активность и инициативность; - профессиональный уровень работника (сложность выполненных заданий); - исполнительская дисциплина; - достижения в инновационной деятельности учреждения. | По завершению работ (этапа работ), по окончании отчетного периода | Неограничен в пределах средств, предусмотренных на оплату труда планом расходов по источникам финансирования. |
| За успешное выполнение | Выполнение работ в рамках | - достижения в инновационной | По завершению работ (этапа) | Неограничен в пределах средств, |

| | | | | |
|---|---|--|---|--|
| работ исследовательского характера в составе временных творческих коллективов | грантовых соглашений (РНФ, РФФИ, гранты Президента РФ и т.п.) и хозяйственных договоров | деятельности; - профессиональный уровень работника (сложность выполненных заданий); - личный трудовой вклад; - исполнительская дисциплина. | работ). | предусмотренных на оплату труда планом расходов и условиями соглашения. |
| За выполнение особо важных и срочных работ | Степень участия в оперативном разрешении непредвиденных ситуаций, возникающих в процессе деятельности | - своевременность и полнота исполнения порученных заданий (исполнительская дисциплина и объем выполняемых работ); - активность и инициативность; - профессиональный уровень работника (сложность выполненных заданий); | По завершению работ (этапа работ) | Неограничен в пределах средств, предусмотренных на оплату труда планом расходов по источникам финансирования |
| Премиальные выплаты по итогам работы | Итоги работы за отчетный период (месяц, квартал, год) | - достижения в инновационной деятельности учреждения; - профессиональный уровень работника (сложность выполненных заданий); - личный трудовой вклад (объем выполняемых работ). | По завершению работ и (или) отчетного периода | Неограничен в пределах средств, предусмотренных на оплату труда планом расходов по источникам финансирования |
| Премиальные выплаты разового характера | Достижение показателей эффективности деятельности и степень участия. | - внедрение новаций в научно-исследовательские процессы; - внедрение ресурсосберегающих и энергоэффективных технологий; - участие в организации и проведении | При наличии оснований | Неограничен в пределах средств, предусмотренных на оплату труда планом расходов по источникам финансирования |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | | <p>мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки;</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие в методической и инновационной работе; - активность и инициативность, направленные на повышение результативности и эффективности научной деятельности; - высокое качество осуществляемого по поручению руководства наставничества; - другие показатели и критерии. | | |
|--|--|---|--|--|

2.2.3. По категории «служащие»

| Наименование выплаты | Условия получения выплаты | Применяемые показатели эффективности деятельности | Периодичность | Размер выплаты |
|--|---|--|---|---|
| За интенсивность труда и высокие результаты работы | Интенсивность и высокие результаты работы при выполнении гос. задания или приносящей доход деятельности | <ul style="list-style-type: none"> - своевременность и полнота исполнения порученных заданий; - объем выполненных работ; - успешное выполнение работ и достижение плановых показателей. | При наличии оснований | Неограничен в пределах средств, предусмотренных на оплату труда по источникам финансирования. |
| За высокое качество выполняемых работ | Качество выполняемых работ при выполнении гос. задания или приносящей | - отсутствие обоснованных замечаний к качеству выполняемой работы со стороны руководителя | По завершению работ (этапа работ), по окончании отчетного периода | Неограничен в пределах средств, предусмотренных на оплату труда по источникам финансирования. |

| | | | | |
|--|---|--|---|--|
| | доход деятельности | подразделения, директора Института, а также заказчика работ (услуг); - активность и инициативность; - профессиональный уровень работника (сложность выполненных заданий); - исполнительская дисциплина; - личный трудовой вклад. | | |
| За выполнение особо важных и срочных работ | Степень участия в оперативном разрешении непредвиденных ситуаций, возникающих в процессе деятельности | - своевременность и полнота исполнения порученных заданий (исполнительская дисциплина и объем выполняемых работ); - активность и инициативность; - профессиональный уровень работника (сложность выполненных заданий); | По завершению работ (этапа работ) | Неограничен в пределах средств, предусмотренных на оплату труда по источникам финансирования |
| Премияльные выплаты по итогам работы | Итоги работы за отчетный период (месяц, квартал, год) | - достижения в инновационной и хозяйственной деятельности учреждения; - профессиональный уровень работника (сложность выполненных заданий); - личный трудовой вклад (объем выполняемых работ). | По завершению работ и (или) отчетного периода | Неограничен в пределах средств, предусмотренных на оплату труда по источникам финансирования |
| Премияльные выплаты разового характера | Достижение показателей эффективности деятельности и степень | - внедрение новаций в трудовые процессы, ресурсосберегающих и | При наличии оснований | Неограничен в пределах средств, предусмотренных на оплату труда по источникам финансирования |

| | | | | |
|--|----------|--|--|------------------------------|
| | участия. | <p>энергоэффективных технологий;</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки; - участие в методической и инновационной работе; - активность и инициативность, направленные на повышение результативности и эффективности деятельности; - высокое качество осуществляемого по поручению руководства наставничества; - содействие в выполнении работ по приносящей доход деятельности; - другие показатели и критерии. | | по источникам финансирования |
|--|----------|--|--|------------------------------|

2.2.4. По категории «рабочие»

| Наименование выплаты | Условия получения выплаты | Применяемые показатели эффективности деятельности | Периодичность | Размер выплаты |
|--|---|--|-----------------------|--|
| За интенсивность труда и высокие результаты работы | Интенсивность и высокие результаты работы при выполнении гос. задания или приносящей доход деятельности | <ul style="list-style-type: none"> - своевременность и полнота исполнения порученных заданий; - объем выполненных работ; - успешное выполнение работ и достижение плановых показателей. | При наличии оснований | Неограничен в пределах средств, предусмотренных на оплату труда по плану расходов по источникам финансирования |
| За высокое | Качество | - отсутствие | По завершению | Неограничен в |

| | | | | |
|--|---|---|---|--|
| качество выполняемых работ | выполняемых работ при выполнении гос. задания или приносящей доход деятельности | обоснованных замечаний к качеству выполняемой работы со стороны руководителя подразделения, потребителя работ (услуг) и директора Института; - профессиональный уровень работника (сложность выполненных заданий); - недопущение аварийных ситуаций; - исполнительская дисциплина. | работ (этапа работ), по окончании отчетного периода | пределах средств, предусмотренных на оплату труда по плану расходов по источникам финансирования |
| За выполнение особо важных и срочных работ | Степень участия в оперативном разрешении непредвиденных ситуаций, возникающих в процессе деятельности | - своевременность и полнота исполнения порученных заданий (исполнительская дисциплина и объем выполняемых работ); - активность и инициативность; - профессиональный уровень работника (сложность выполненных заданий); | По завершению работ (этапа работ) | Неограничен в пределах средств, предусмотренных на оплату труда по плану расходов по источникам финансирования |
| За высокую квалификацию, | Выполнение работ на высоком профессиональном уровне | - исполнительская дисциплина - объем выполняемых работ; - сложность выполненных заданий. | При наличии оснований | Неограничен в пределах средств, предусмотренных на оплату труда по плану расходов по источникам финансирования |
| За классность | Наличие документа, подтверждающего классность | - выполнение планов, графиков перевозок; - отсутствие перерасхода топлива относительно установленных норм; - соблюдение трудовой и производственную | ежемесячно | - имеющим 1-й класс квалификации - в размере 1 400,00 руб. (с 01.01.2020 г. в размере 25% тарифной ставки); |

| | | | | |
|--|--|---|---|---|
| | | дисциплины (отсутствие за последние три года работы нарушений Правил дорожного движения, повлекших ДТП или лишение водительских прав, а также нарушений в течение последнего года правил технической эксплуатации, правил техники безопасности и рабочих инструкций). | | - имеющим 2-й класс квалификации - в размере 560 руб. (с 01.01.2020 г. в размере 15% тарифной ставки); - имеющим 3-й класс квалификации - надбавка не назначается. Выплата прекращается при невыполнении показателей и критериев эффективности. |
| Премияльные выплаты по итогам работы | Итоги работы за отчетный период (месяц, квартал, год) | - достижения в инновационной и хозяйственной деятельности учреждения; - профессиональный уровень работника (сложность выполненных заданий); - личный трудовой вклад (объем выполняемых работ). | По завершению работ и (или) отчетного периода | Неограничен в пределах средств, предусмотренных на оплату труда планом расходов по источникам финансирования |
| Премияльные выплаты разового характера | Достижение показателей эффективности деятельности и степень участия. | - внедрение новаций в трудовые процессы, ресурсосберегающих и энергоэффективных технологий; - содействие проведению мероприятий; - активность и инициативность, направленные на повышение результативности и эффективности деятельности; | При наличии оснований | Неограничен в пределах средств, предусмотренных на оплату труда планом расходов по источникам финансирования |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> - высокое качество осуществляемого по поручению руководства наставничества; - содействие в выполнении работ по приносящей доход деятельности; - другие показатели и критерии | | |
|--|--|--|--|--|

2.2.5. По категории «руководители структурных подразделений»

| Наименование выплаты | Условия получения выплаты | Применяемые показатели эффективности деятельности | Периодичность | Размер выплаты |
|--|---|---|---|--|
| За интенсивность труда и высокие результаты работы | Интенсивность и высокие результаты работы при выполнении гос. задания или приносящей доход деятельности | <ul style="list-style-type: none"> - контроль своевременности и полноты исполнения сотрудниками подразделения порученных заданий; - объем выполненных работ; - профессиональный уровень работника (значимость и сложность выполненных заданий); - использование новых эффективных технологий в процессе работы. | При наличии оснований | Неограничен в пределах средств, предусмотренных на оплату труда планом расходов по источникам финансирования |
| За высокое качество выполняемых работ | Качество выполняемых работ при выполнении гос. задания или приносящей доход деятельности | <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие замечаний со стороны научного руководителя и директора Института, а также заказчика работ (услуг); - обеспечение выполнения работ на высоком профессиональном уровне; - достижения в деятельности | По завершению работ (этапа работ), по окончании отчетного периода | Неограничен в пределах средств, предусмотренных на оплату труда планом расходов по источникам финансирования |

| | | | | |
|--|---|---|---|--|
| | | учреждения - личный трудовой вклад. | | |
| За выполнение особо важных и срочных работ | Степень участия в оперативном разрешении непредвиденных ситуаций, возникающих в процессе деятельности | - контроль своевременности и полноты исполнения порученных заданий (исполнительской дисциплины и объема выполняемых работ); - личная активность и инициативность; - обеспечение эффективной организации труда в подразделении; - сложность и значимость выполненных заданий для учреждения (профессиональный уровень); | По завершению работ (этапа работ) | Неограничен в пределах средств, предусмотренных на оплату труда планом расходов по источникам финансирования |
| Премиальные выплаты по итогам работы | Итоги работы за отчетный период (месяц, квартал, год) | - успешное выполнение подразделением работ и достижение плановых показателей; - соблюдение сроков предоставления отчетности; - личный трудовой вклад. | По завершению работ и (или) отчетного периода | Неограничен в пределах средств, предусмотренных на оплату труда планом расходов по источникам финансирования |
| Премиальные выплаты разового характера | Достижение показателей эффективности деятельности и степень участия. | - внедрение новаций в трудовые процессы, ресурсосберегающих и энергоэффективных технологий; - участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки; - участие в методической и инновационной работе; | При наличии оснований | Неограничен в пределах средств, предусмотренных на оплату труда планом расходов по источникам финансирования |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> - активность и инициативность, направленные на повышение результативности и эффективности деятельности; - другие показатели и критерии. | | |
|--|--|--|--|--|

3. ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1. Выплаты стимулирующего характера (надбавки к заработной плате и премии) выплачиваются работнику на основании приказа руководителя учреждения.

Основанием для издания приказа является служебная записка руководителя структурного подразделения (руководителя работ по договору, гранту и т.п.), содержащая информацию о выполненной работе, источнике финансирования работ, данные по выполнению показателей эффективности деятельности работника за период (месяц, квартал, год).

3.2. Информация, отраженная в служебной записке, должна быть максимально полной, носить объективный характер и подтверждаться соответствующими расчетами. Расчет количества оценочных критериев для оценки выполнения показателей эффективности деятельности работника должен производиться пропорционально отчетному периоду выплаты премии.

Степень выполнения каждого показателя эффективности деятельности может оцениваться в баллах, процентах и других критериях оценки эффективности и результативности деятельности.

При выполнении всех целевых показателей работнику устанавливается максимальная сумма оценочных критериев, что является основанием для выплаты ему стимулирующей выплаты в полном размере, предусмотренном на эти цели в отчетном периоде.

При невыполнении или неполном выполнении отдельных показателей размер стимулирующей выплаты уменьшается пропорционально сумме оценочных критериев за выполнение показателей.

Ответственность за объективность и достоверность сведений, представленных в служебной записке о назначении работникам выплат стимулирующего характера, несет лицо, ответственное за ее оформление.

3.3. Конфликтные ситуации по вопросам оценки эффективности деятельности работников и распределению выплат стимулирующего характера разрешает «Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, разработке проекта Коллективного договора, заключению и контролю за его исполнением ИрИХ СО РАН на 2019-2022 г.» (далее – Комиссия).

Комиссия рассматривает обращения работников, опрашивает лиц,

составивших служебные записки, изучает сведения о назначении стимулирующих выплат, изложенные в служебных записках о назначении стимулирующих выплат, на соответствие принципам объективности, адекватности, справедливости и своевременности, запрашивает у подразделений учреждения необходимые документы.

Выводы Комиссии оформляются протоколом, с которым под подпись знакомят работника, обратившегося в Комиссию. В случае выявления нарушений протокол Комиссии направляют руководителю учреждения для принятия мер реагирования.

4. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1. В начале финансового года на основании материалов, представленных бухгалтерско-экономическим отделом, Комиссия утверждает размер фонда стимулирующих выплат на текущий год, сформированного из средств субсидии на выполнение государственного задания, и размер фонда стимулирующих выплат работникам обслуживающих и административно хозяйственных подразделений учреждения, сформированного из средств от приносящей доход деятельности. В случае изменения условий финансирования и заключения дополнительных соглашений и новых договоров размер фонда стимулирующих выплат подлежит корректировке в течение текущего года.

4.2. Решением Комиссии средства фонда стимулирующих выплат, сформированного из средств субсидии на выполнение государственного задания, распределяются на:

- фонд стимулирующих выплат, распределяемый на выплаты научным сотрудникам на основании показателей результативности научной деятельности (далее ПРНД);

- фонд стимулирующих выплат, распределяемый между научными подразделениями для осуществления выплат работникам на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности подразделений и работников;

- фонд стимулирующих выплат, распределяемый между обслуживающими и административно-хозяйственными подразделениями для осуществления выплат работникам подразделений на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности подразделений и работников;

- фонд стимулирующих выплат, распределяемый директором учреждения на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности подразделений и сотрудников.

4.3. Для определения размера фонда стимулирующих выплат научным сотрудникам на основании ПРНД Комиссия утверждает стоимость балла ПРНД на текущий год. Кроме того, Комиссия утверждает порядок назначения выплат (ежемесячно или ежеквартально) и вид выплаты (надбавка к заработной плате или премия).

4.4. Решением Комиссии средства фонда стимулирующих выплат работникам обслуживающих и административно хозяйственных подразделений учреждения, сформированного из средств от приносящей доход деятельности, распределяются на:

- фонд стимулирующих выплат, распределяемый между обслуживающими и административно-хозяйственными подразделениями для осуществления выплат работникам подразделений на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности подразделений и работников;

- фонд стимулирующих выплат, распределяемый директором учреждения на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности подразделений и сотрудников.

4.5. Для осуществления выплат стимулирующего характера непосредственным исполнителям работ по приносящей доход деятельности в учреждении формируется Фонд стимулирующих выплат исполнителям работ по приносящей доход деятельности (гранты, договоры).

Размер фонда рассчитывается бухгалтерско-экономическим отделом на основании договоров и соглашений о финансировании грантов в пределах средств, запланированных на оплату труда в соответствии с условиями договоров и соглашений. Средства фонда распределяются руководителями работ на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников.