

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФЕДЕРАЛЬНОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ НАУКИ
ИРКУТСКОГО ИНСТИТУТА ХИМИИ ИМ.А.Е. ФАВОРСКОГО
СИБИРСКОГО ОТДЕЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК

I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного учреждения науки Иркутского института химии им. А.Е. Фаворского Сибирского отделения Российской академии наук, разработано в соответствии с 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", с учетом рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. № 425н "Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений" (признан Министерством юстиции Российской Федерации не нуждающимся в государственной регистрации, письмо Министерства юстиции Российской Федерации от 25 августа 2008 г. № 01/8393-АВ) с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284).

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения за счет всех источников финансирования.

3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается

коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. При утверждении положения об оплате труда работников учреждения учитывается мнение представительного органа работников – профсоюзного комитета ИрИХ СО РАН. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с разделом VI настоящего Положения и коллективным договором.

5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждения, как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

7. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

8. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) 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;

приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388);

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;

мнения представительного органа работников;

систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором 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).

9. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются за исполнение работниками трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц, без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера, на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп), утверждаемым в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, (далее соответственно - профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни).

10. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения, занимающих должности, включенные в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрирован Минюстом России 18 июня 2008 г., регистрационный №11858) с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 11 декабря 2008 г. №718н (зарегистрирован Минюстом России 20 января 2009 г., регистрационный №13140) согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений учреждения, за исключением оклада (должностного оклада) заместителей главного бухгалтера, устанавливаются на 10 - 20% ниже окладов (должностных окладов) руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

11. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения, занимающих должности, включенные в профессиональные квалификационные группы должностей научно-технических работников, устанавливаются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 03 июля 2008 г. №305н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок" (зарегистрирован Минюстом России 18 июля 2008 г., регистрационный №12001) с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 19 декабря 2008 г. № 740н (зарегистрирован Минюстом России 21 января 2009 г., регистрационный №13147) согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

12. Размеры окладов работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

В случае выполнения рабочими, профессии которых относятся к 4 - 8 разрядам, работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, установленный размер оклада увеличивается на 10 процентов.

13. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения, занимающих должности, включенные в профессиональные квалификационные группы должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования, устанавливаются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования" (зарегистрирован Минюстом России 22 мая 2008 г., регистрационный № 11725) согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2014 г., регистрационный N 36204; "Российская газета", 2015, N 49).

14. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в соответствии с пунктами 10 - 13 настоящего Положения руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей

профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

15. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Положения.

16. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

17. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. №822 (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2008 г., регистрационный №11081), с изменениями, внесенными приказами Минздравсоцразвития России от 19 декабря 2008 г. № 738н (зарегистрирован Минюстом России 21 января 2009 г., регистрационный №13145), от 17 сентября 2010 г. №810н (зарегистрирован Минюстом России 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714), приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Минюстом России 15 мая 2014 г., регистрационный №32284) и Трудовым кодексом Российской Федерации, работникам учреждения с учетом условий труда устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

г) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

д) доплата к заработной плате до величины минимального размера оплаты труда.

18. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными, опасными и особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Минимальный размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место

признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

19. За работу в районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждения применяются:

а) на основании пункта 1 Постановления Государственного Комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной плате от 21 октября 1969 г. №421/26 районный коэффициент в размере 20% от оклада (должностного оклада);

б) на основании Постановления Совета Министров СССР и ВЦСПС от 24 сентября 1989 г. №794, в порядке и на условиях предусмотренных Постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6 апреля 1972 г. №255 и Постановления Министерства труда РФ от 16 мая 1994 г. № 37, статьи 148 Трудового Кодекса РФ, процентные надбавки в размере от 10% до 30% к окладу (должностному окладу) за стаж работы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в южных районах Иркутской области.

20. 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 учреждения устанавливается доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса РФ.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

21. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждения устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию работника сверхурочная работа и работа в выходной (нерабочий день) вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходной (нерабочий день) или сверхурочно.

22. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения 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".

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет повышения оплаты труда за работу в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника учреждения на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам учреждения устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

23. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в соответствии с Законом Российской Федерации от 21 июля 1993 г. №5485-1 "О государственной тайне", постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 "О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны", разъяснением о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 19 мая 2011 г. №408н (зарегистрирован Минюстом России 18 октября 2011 г., регистрационный № 22075):

23.1. Размеры ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) работникам учреждения, допущенным к государственной тайне на постоянной основе устанавливаются в размере:

- за работу со сведениями, имеющими гриф секретности "особой важности" - 50- 75%;

- за работу со сведениями, имеющими гриф секретности "совершенно секретно" - 30 - 50% в зависимости от объема сведений, к которым они имеют доступ, а также продолжительности срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений;

- за работу со сведениями, имеющими гриф секретности "секретно", при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий - 15%, без проведения проверочных мероприятий - 5 - 10%.

23.2. Работникам структурных подразделений по защите государственной тайны (уполномоченным режимно-секретных подразделений и работникам, исполняющим функции режимно-секретных подразделений) дополнительно к ежемесячной процентной надбавке к должностному окладу (тарифной ставке), предусмотренной пунктом 19.1. настоящего Положения устанавливаются процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) за стаж работы в указанных структурных подразделениях в размере:

- при стаже работы от 1 до 5 лет - 10%;

- при стаже работы от 5 до 10 лет - 15%;

- при стаже работы от 10 лет и выше - 20%.

В стаж работы работников структурных подразделений по защите государственной тайны, дающий право на получение указанной надбавки, включается время работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны других органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций.

23.3. Ежемесячные процентные надбавки, указанные в пунктах 23.1, 23.2

настоящего Положения, выплачиваются на основании соответствующих приказов, издаваемых в учреждении не реже одного раза в год.

23.4. В случае если работник, имеющий допуск к государственной тайне, в течение календарного года с момента назначения ежемесячной процентной надбавки не ознакомился со сведениями, составляющими государственную тайну, выплата ежемесячной процентной надбавки прекращается. Выплата ежемесячной процентной надбавки возобновляется после фактического ознакомления с указанными сведениями.

24. Если заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже установленного законодательством РФ минимального размера оплаты труда (МРОТ), работнику производится соответствующая доплата на основании приказа руководителя учреждения.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

25. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. №818 (зарегистрирован Минюстом России 1 февраля 2008 г., регистрационный №11080), с изменениями, внесенными приказами Минздравсоцразвития России от 19 декабря 2008 г. №739н (зарегистрирован Минюстом России 21 января 2009 г., регистрационный №13146) и от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Минюстом России 13 октября 2010 г., регистрационный №18714), 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;

26. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников финансирования.

27. Размеры, условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением об оплате труда, Положением о порядке и условиях назначения выплат стимулирующего характера, Коллективным договором, локальными нормативными актами. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены.

28. Стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от

достижения работником показателей эффективности деятельности на основании критериев оценки эффективности труда.

28.1. Для научных работников учреждений устанавливаются следующие показатели эффективности деятельности:

трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых учреждением научно-исследовательских работ в составе временных творческих коллективов;

участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также участие в семинарах, проводимых учреждением, выступление по поручению руководства учреждения на конференциях и симпозиумах с докладом;

публикационная активность по профилю научной деятельности учреждения в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;

публикации по профилю научной деятельности учреждения монографий, книг и учебников;

наличие объектов интеллектуальной собственности, патентов на них;

осуществляемое по поручению руководства учреждения наставничество;

участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами;

непосредственное участие в экспериментальных группах, конкурсах, в выполнении договоров гражданско-правового характера и других мероприятиях;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, грантов государственных научных фондов;

участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения;

успешное освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

использование новых эффективных технологий в процессе работы;

успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера;

достижения в инновационной деятельности учреждения;

оперативность и профессионализм в выполнении порученных заданий;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

выполнение особо важных и срочных работ.

28.2. Для работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по должностям служащих, устанавливаются следующие показатели эффективности деятельности:

трудовой вклад работника в выполнение работ, поставленных перед структурным подразделением;

оперативность и профессионализм в выполнении порученных заданий;

использование новых эффективных технологий в процессе работы;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
выполнение особо важных и срочных работ;
успешное освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

осуществляемое по поручению руководства учреждения наставничество.

28.3. Для работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по должностям работников высшего и дополнительного профессионального образования, устанавливаются следующие показатели эффективности деятельности:

использование в деятельности современных образовательных технологий;
наличие учебно-методических комплексов, в том числе на сайте учреждения;

выполнение работ по финансируемой теме научно-исследовательской, опытно-конструкторской, технологической работы, либо подготовка заявки на научный конкурс (в фонд по научной программе), принятой к рассмотрению;

публикационная активность по профилю научной деятельности учреждения в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;

наличие объектов интеллектуальной собственности, патентов на них;

издание учебников, учебных пособий, публикация монографии, либо проведение персональной творческой выставки;

участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом;

наличие и выполнение программы стратегического развития учреждения;

организация, проведение или участие в профориентационных мероприятиях, организованных учреждением;

участие в инновационной деятельности учреждения;

трудовой вклад работника в выполнение работ, поставленных перед структурным подразделением;

оперативность и профессионализм в выполнении порученных заданий;

успешное освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.

28.4. Для работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются следующие показатели эффективности деятельности:

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

успешное освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

трудовой вклад работника в выполнение работ, поставленных перед структурным подразделением;

оперативность и профессионализм в выполнении порученных заданий;

осуществляемое по поручению руководства учреждения наставничество;

выполнение особо важных и срочных работ.

29. Выплаты стимулирующего характера подразделяются на стимулирующие надбавки к окладу (должностному окладу) и премиальные выплаты.

30. Стимулирующие надбавки к окладу (должностному окладу) выплачиваются работникам учреждения с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде и личного вклада по обеспечению задач и функций, возложенных на учреждение, а также выполнения обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями и тарифно-квалификационными требованиями.

В период нахождения работника в ежегодном очередном оплачиваемом отпуске стимулирующие надбавки к окладу ему не выплачиваются.

Размер стимулирующей надбавки к окладу может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

31. Премиальные выплаты работникам учреждения производятся, как правило, по итогам работы с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда в расчетном периоде.

Премии выплачиваются работникам учреждения с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде и личного вклада по обеспечению задач и функций, возложенных на учреждение, а также выполнения обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями и тарифно-квалификационными требованиями.

Время нахождения работника в ежегодном очередном оплачиваемом отпуске включается в расчетный период для начисления премиальной выплаты.

Размер премиальных выплат устанавливается в абсолютном размере с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в южных районах Иркутской области.

32. Выплаты стимулирующего характера не являются обязательными.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, начальника бухгалтерско-экономического отдела-главного бухгалтера

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

34. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления,

особенностей деятельности и значимости учреждения, и отражается в трудовом договоре, либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

35. Должностные оклады заместителей руководителя и начальника бухгалтерско-экономического отдела-главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя учреждения, фиксируются в трудовых договорах и оформляются приказами по учреждению.

36. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения выплачиваются по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения и руководителя.

37. Руководителю учреждения Министерством науки и высшего образования Российской Федерации устанавливаются выплаты компенсационного характера в зависимости от условий труда.

38. Заместители руководителя учреждения и начальник бухгалтерско-экономического отдела – главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами III и IV настоящего Положения в зависимости от условий их труда по решению руководителя учреждения.

VI. Порядок и условия установления выплат социального характера

39. В целях социальной поддержки работников учреждения устанавливаются следующие виды и размеры выплат социального характера:

- единовременная материальная помощь семье работника в связи со смертью работника не менее двукратного минимального размера оплаты труда, установленного Правительством РФ на текущий год (далее - МРОТ);

- единовременная материальная помощь семье бывшего работника в связи с его смертью в размере не менее двукратного минимального размера оплаты труда, установленного Правительством РФ на текущий год (далее - МРОТ) при условии, что бывший работник проработал в учреждении непрерывно более 10 лет и был уволен из учреждения в связи с выходом на пенсию;

- единовременная материальная помощь работнику в связи со смертью близких родственников (родители, дети, супруги, а также другие родственники, находящиеся на иждивении работника) в размере не менее МРОТ;

- единовременная материальная помощь при рождении (усыновлении, удочерении) ребенка, установлении опеки над ребенком, выплачивается в течение первого года после рождения (усыновления, удочерения), установления опеки, в размере не менее МРОТ. В случае если оба родителя являются работниками учреждения - выплата производится только одному из родителей (усыновителей, опекунов);

- единовременная материальная помощь работникам, оказавшимся в сложной жизненной ситуации, в размере от 3 000,00 руб.;

- единовременная материальная помощь в связи с юбилейной датой выплачивается в месяце достижения юбилейной даты со дня рождения работника в размере:

5 000 руб. при достижении возраста 50 лет;

10 000 руб. при достижении возраста 60 лет;

15 000 руб. при достижении возраста 70 лет;

20 000 руб. при достижении возраста 80 лет;

25 000 руб. при достижении возраста 90 лет.

- денежная компенсация (выходное пособие) при расторжении трудового договора по соглашению сторон - не более трехкратного размера среднего месячного заработка работника.

40. Выплаты социального характера производятся на основании заявления работника или служебной записки (представления) руководителя структурного подразделения в пределах средств экономии фонда оплаты труда из всех источников финансирования. Для выплаты материальной помощи в связи со смертью и рождением (усыновлением) предоставляются подтверждающие документы (свидетельство о смерти, свидетельство о рождении, документы, подтверждающие усыновление, установление опеки, родство).