

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора СПб ФИЦ РАН
от « 31 » октября 2024 г. № 142

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Федерального государственного
бюджетного учреждения науки «Санкт-Петербургский Федеральный
исследовательский центр Российской академии наук»
(СПб ФИЦ РАН)

Санкт-Петербург 2024

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки «Санкт-Петербургский Федеральный исследовательский центр Российской академии наук» (СПб ФИЦ РАН) (далее – Положение) 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, на основании приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14 марта 2024 г. № 194 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки», Устава СПб ФИЦ РАН, нормативных и методических документов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации и с учетом мнения Представителя работников, и устанавливает систему оплаты труда работников и директора.

1.2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования (далее – финансовое обеспечение).

1.3. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Система оплаты труда, включающая размеры окладов (должностных окладов) (далее – оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Фонд оплаты труда работников формируется из финансового обеспечения СПб ФИЦ РАН.

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

1.5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников, как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников, 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 по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. 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).

1.7. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с 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.

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

Изменения в основные условия оплаты труда оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью трудового договора.

1.9. 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.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- профессиональных стандартов;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или требований профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера¹;
- перечня видов выплат стимулирующего характера²;
- настоящего Положения;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения Представителя работников;
- отраслевого (межотраслевого) соглашения;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем, с учетом мнения Представителя 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).

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.

Размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

2.3. Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда.

2.4. Размеры окладов работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням) приведены в приложении настоящего Положения.

2.5. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера,

устанавливаются на 10 – 20% ниже должностных окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

2.6. С учетом финансового обеспечения выполнения государственного задания может производиться корректировка размеров окладов работников в сторону их повышения.

2.7. Директор своим приказом устанавливает размеры окладов и иные основные условия оплаты труда конкретным работникам по должностям, предусмотренным настоящим Положением, с учетом требований к профессиональной квалификации по занимаемой должности, стажа и опыта работы и др.

2.8. Размеры окладов должны быть не ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда", и подлежат соответствующей корректировке в случае внесения изменений в указанный Федеральный закон.

2.9. Дифференциация оплаты труда работников регулируется стимулирующими выплатами, установленными настоящим Положением.

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

2.11. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

2.12. Работникам учреждения 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) в пределах экономии фонда оплаты труда.

2.13. Для подготовки локальных нормативных актов по системе оплаты труда работников создается комиссия с привлечением Представителя работников.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам работников в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

3.3. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера¹ работникам СПб ФИЦ РАН осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

– выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

– 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);

– надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.4. 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 (ТК РФ).

3.5. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается с обеспечением дифференциации в зависимости от класса и подкласса условий труда и составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.6. Повышение оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

3.7. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, повышение оплаты труда не производится.

3.8. 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 в соответствии со статьей 151 ТК РФ устанавливается доплата по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.9. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

3.10. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ.

3.11. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

3.12. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

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

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера² работникам СПб ФИЦ РАН устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении;
- 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 СПб ФИЦ РАН.

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

4.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением о порядке и условиях применения выплат работникам СПб ФИЦ РАН, коллективным договором, приказами директора СПб ФИЦ РАН.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

4.6. Показатели и критерии эффективности деятельности работников содержат количественные показатели результативности труда работников.

К количественным показателям результативности труда работников могут устанавливаться критерии качества результатов труда.

4.7. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью мотивации работников к повышению уровня квалификации.

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 локальными нормативными актами учреждения.

Премиальные выплаты по итогам работы в отчетном периоде осуществляются работникам в целях повышения эффективности их деятельности с учетом выполнения работниками установленных в СПб ФИЦ РАН показателей и критериев эффективности деятельности.

4.9. При осуществлении выплат стимулирующего характера, указанных в пункте 4.1 Положения, учитываются:

4.9.1. Для работников, 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;

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

4.9.2. Для всех категорий работников, включая инженерно-технический, административно-управленческий и вспомогательный персонал:

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

- инициатива, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

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

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

- освоение программ повышения квалификации или профподготовки исходя из текущих нужд учреждения;

- разработка и внедрение рационализаторских предложений;

- другие показатели и условия.

4.10. При осуществлении выплат стимулирующего характера, указанных в пункте 4.1 Положения, для научных сотрудников учитываются:

а) интенсивность и высокие результаты работы, в том числе:

- достижение показателей эффективности деятельности научных сотрудников 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) итоги работы.

4.11. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за достижение показателей эффективности деятельности научных сотрудников назначаются по итогам оценки результативности научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год или за иной период.

При этом учитываются:

- 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 созданных результатов интеллектуальной деятельности, учтенных в государственных информационных системах;
 - количество выступлений с докладами на пленарных заседаниях научных конференций;
 - иные количественные показатели результативности научной деятельности;
- б) критерии качества результатов научной деятельности:
 - 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 устанавливаются научным сотрудникам, выступающим в качестве экспертов.

Количественными показателями результативности экспертной деятельности научных сотрудников являются:

- количество проведенных экспертиз с выдачей соответствующих экспертных заключений;

- количество подготовленных заключений о соответствии диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, доктора наук критериям, установленным в соответствии с Федеральным законом от 23 августа 1996 г. N 127-ФЗ "О науке и государственной научно-технической политике";

- иные количественные показатели результативности экспертной деятельности.

4.13. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за наставничество устанавливаются научным сотрудникам, закрепленным в качестве наставников.

4.14. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за научное руководство устанавливаются научным сотрудникам, обеспечивающим научно-методическое руководство научными школами и направлениями СПб ФИЦ РАН, 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 устанавливаются научным сотрудникам и работникам профессорско-преподавательского состава, привлекаемым к осуществлению образовательной деятельности по программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре, дополнительным профессиональным программам – программам повышения квалификации, программам профессиональной переподготовки.

Количественными показателями результативности образовательной деятельности научных сотрудников и работников профессорско-преподавательского состава являются:

- 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 (выпускников аспирантуры), успешно прошедших итоговую аттестацию в СПб ФИЦ РАН;

- количество разработанных дополнительных профессиональных программ;

- иные количественные показатели результативности образовательной деятельности.

4.16. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за привлечение финансирования устанавливаются научным сотрудникам за участие в привлечении средств для финансирования научной и иной, предусмотренной уставом деятельности СПб ФИЦ РАН.

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.

4.17. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности устанавливаются научным сотрудникам до 35 лет включительно, получившим 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 сотрудники), а также научным сотрудникам в возрасте до 35 лет включительно, имеющим ученую степень (далее – молодые ученые).

4.18. Молодым научным сотрудникам в течение 3 лет после получения профессионального образования устанавливается ежемесячная выплата в размере 10% оклада, а имеющим диплом с отличием – в размере 20 % оклада.

4.19. Молодым ученым в течение 3 лет после присуждения ученой степени устанавливается ежемесячная выплата в размере 10% оклада.

4.20. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются научным сотрудникам за достижения в профессиональной деятельности. Показатели, характеризующие достижения в профессиональной деятельности, учитывают следующие достижения работника:

- наличие государственных и ведомственных наград, в том числе почетных званий и знаков отличия Российской Федерации (РСФСР, СССР), ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, а также других почетных званий и ведомственных наград при условии соответствия государственных (ведомственных) наград и почетных званий направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности;

- наличие ученой степени, ученого звания;
- наличие у работника иных достижений при условии соответствия направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

4.21. Выплаты за наличие ученой степени устанавливаются на постоянной основе, кандидата наук – 3000 рублей, доктора наук – 7000 рублей.

4.22. Специальные группы показателей эффективности деятельности и критерии назначения стимулирующих выплат или повышающие коэффициенты

для определения рейтинга индивидуальных показателей результативности научной деятельности в отношении работников из числа молодых научных сотрудников и молодых ученых устанавливаются в соответствии с Положением о порядке и условиях применения выплат работникам СПб ФИЦ РАН, коллективным договором, приказами директора СПб ФИЦ РАН.

4.23. Премияльные выплаты по итогам работы назначаются с учетом индивидуальных результатов труда каждого научного сотрудника, а также характера и степени его участия в достижении коллективных результатов труда:

- при достижении индивидуальных количественных и качественных показателей результативности труда научного сотрудника;
- при достижении количественных и качественных показателей результативности возглавляемого научным сотрудником подразделения (научной группы);
- при достижении показателей эффективности деятельности учреждения.

4.24. Локальными нормативными актами учреждения 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.

4.25. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора СПб ФИЦ РАН в пределах субсидий на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

- директорам структурных подразделений (институтов), обособленных структурных подразделений, филиалов, подчиненных директору центра непосредственно;
- заместителям директора, главному бухгалтеру и иным работникам, подчиненным директору СПб ФИЦ РАН непосредственно.

4.26. Выплаты стимулирующего характера работникам административного, инженерно-технического и вспомогательного персонала, участвующим в управлении и проведении предусмотренных проектами, заданиями, договорами, грантами и других, соответствующих уставу СПб ФИЦ РАН работ, устанавливаются в целях повышения их вклада в организацию и проведение исследований, содержание и развитие его материально-технической базы.

4.27. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере на определенный срок в виде надбавки к окладу и в разовом порядке в виде премий по результатам работы за соответствующий период и за высокие достижения в производственной деятельности.

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.

4.28. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимает директор СПб ФИЦ РАН на основании письменного заявления работника или по ходатайству Представителя работников:

- в связи с рождением ребенка;
- в связи с длительной болезнью работника (близкого родственника);
- при увольнении в связи с выходом на пенсию, лицам, проработавшим не менее 10 лет в СПб ФИЦ РАН, из них более 5 лет свыше пенсионного возраста пропорционально стажу работы;
- в связи со смертью близких родственников;
- в связи с другими особыми обстоятельствами (болезнь, требующая дорогостоящего лечения, стихийные бедствия и др.).

Для организации похорон бывших работников, проработавших в Центре более 10 лет, работодатель в праве оказать материальную помощь их семьям.

4.29. Работникам может быть выплачена премия:

- за успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского, административного и производственного характера за определенный срок (месяц, квартал, год и пр.);
- за достижение особо высоких результатов в производственной деятельности;
- по иным основаниям (в связи с юбилеем по достижении возраста, кратного десяти годам (начиная с 50 лет) и кратного 5 годам (начиная с 70 лет), награждение государственными наградами и др.).

4.30. Премия директорам структурных подразделений (институтов), обособленных структурных подразделений, филиалов и иным работникам Центра устанавливается директором СПб ФИЦ РАН по результатам работы за определенный срок (месяц, квартал, год) по выполнению плановых заданий, установленных Программой фундаментальных научных исследований академии наук, другими федеральными программами Российской Федерации, заданиями федеральных органов исполнительной власти и Минобрнауки России, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения и структурного подразделения.

4.31. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

При отсутствии или недостатке финансовых средств директор СПб ФИЦ РАН вправе прекратить (остановить) выплату стимулирующего

характера либо уменьшить её размер, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

4.32. Выплаты стимулирующего характера по программам, грантам, договорам по приносящей доход деятельности (кроме договоров по содержанию и сдаче имущества в аренду) при расчете средней заработной платы работникам для оплаты ежегодных отпусков не учитываются.

4.33. 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.

V. Условия оплаты труда директора СПб ФИЦ РАН, его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Условия оплаты труда директора 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.

5.2. Размер оклада директора 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.

5.3. Оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются приказами директора на 10–30% ниже его оклада.

5.4. Директору устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

5.5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации за достижение высоких результатов работы директора с указанием размера такой выплаты.

5.6. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности СПб ФИЦ РАН и его директора.

5.7. Директору устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III настоящего Положения в зависимости от условий труда.

5.8. Выплата материальной помощи директору производится на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

- вступление в брак (в размере оклада);
- рождение ребенка (в размере оклада);
- смерть супруга, супруги, родителей, детей (в размере оклада);
- утрата или повреждение имущества в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);
- 50-летие, 60-летие и далее каждые пять лет (в размере оклада);
- болезнь свыше одного месяца подряд (в размере оклада).

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

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

5.11. Заместители директора и 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.

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

VI. Условия оплаты труда директоров структурных подразделений (институтов), обособленных структурных подразделений, филиалов

6.1. Размеры окладов директоров структурных подразделений (институтов), обособленных структурных подразделений, филиалов устанавливаются на основании соответствующего профессионально-квалификационного уровня ПКГ.

6.2. Выплаты компенсационного характера директорам структурных подразделений (институтов), обособленных структурных подразделений, филиалов устанавливаются в соответствии с главой III настоящего Положения.

6.3. Выплаты стимулирующего характера директорам структурных подразделений (институтов), обособленных структурных подразделений, филиалов выплачиваются по решению Работодателя в соответствии с главой IV настоящего Положения.

Главный бухгалтер



А.В. Карнаева

Главный экономист



Л.С. Алборова

Мнение Представителя работников от «21» октября 2024 № И10/21-01/2024, учтено.

Представитель работников,
председатель Первичной
профсоюзной организации СПб ФИЦ РАН
к.т.н., доцент



В.В. Касаткин

« 31 » октября 2024 г.