



д.г.н. Бердников С.В.

2024 г.

(Приказ ЮНЦ РАН от 28.12.2024 г. № 1253-157)

## ПОЛОЖЕНИЕ

### ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Федерального государственного бюджетного учреждения науки

«Федеральный исследовательский центр Южный научный центр Российской академии наук» (ЮНЦ РАН)

(новая редакция)

#### І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки «Федеральный исследовательский центр Южный научный центр Российской академии наук» (далее - Положение) разработано на основании 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», утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14 марта 2024 г. № 194, Письмо Минобрнауки России от 05.08.2024 № МН-18/1109-АО «О направлении информации», 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, и устанавливает систему оплаты труда работников и руководителя Федерального государственного бюджетного учреждения науки «Федеральный исследовательский центр Южный научный центр Российской академии наук» (далее – ЮНЦ РАН).

2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников ЮНЦ РАН за счет всех не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования, в том числе за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности (далее – Финансовое обеспечение)

3. По настоящему Положению осуществляется оплата труда следующих работников ЮНЦ РАН:

- научным сотрудникам и работникам;

- административно-управленческому персоналу;
- инженерно-техническому персоналу;
- вспомогательному персоналу;
- медицинским работникам;
- работникам рабочих специальностей.

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

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из Финансового обеспечения учреждения.

5. Положение вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников в результатах труда, повышения качества работы, призвано стимулировать эффективность работы сотрудников ЮНЦ РАН.

6. На работников ЮНЦ РАН распространяются нормативные документы Российской Федерации в части государственных гарантий по оплате труда, в том числе минимального размера оплаты труда, сроков и очередности заработной платы, обязательных выплат компенсационного и квалификационного характера, оплаты отпусков.

7. Настоящее Положение распространяется на всех работников ЮНЦ РАН, перечисленных в п.3, вне зависимости от источника средств, из которого формируется фонд оплаты труда.

8. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников ЮНЦ РАН, в том числе при работе по совместительству. 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, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

9. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. 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).

10. 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.

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

## II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ЮНЦ РАН

12. Системы оплаты труда работников ЮНЦ РАН устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных стандартов;
- единого тарифно-квалификационного справочника должностей работников сферы научных исследований и разработок;
- окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам/квалификационным уровням;
- расчета стоимости одного рабочего часа для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822, с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 738н, от 17 сентября 2010 г. № 810н и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014г. №103н (далее – Перечень видов выплат компенсационного характера);
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818, с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 739н и от 17 сентября 2010 г. № 810н (далее – Перечень видов выплат стимулирующего характера);
- настоящего Положения;
- Положения об эффективном контракте;
- 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 в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации.

13. 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 ЮНЦ РАН установлены на основе отнесения их должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), приведенным в приложении к Положению, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов научных работников (сотрудников) ЮНЦ РАН приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

Размеры окладов административно-управленческого, вспомогательного персонала ЮНЦ РАН по соответствующим ПКГ приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

14. Размеры должностных окладов экипажей судов и медицинских работников установлены в соответствии с приложением № 3 Примерного Положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы здравоохранения, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, утвержденного приказами Минздравсоцразвития РФ № 391 н от 28.08.2008г., № 526 от 06.08.2007г. на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

15. Размеры окладов работников ЮНЦ РАН, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, установлены в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих приведены в приложении № 4 к настоящему Положению.

16. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений ЮНЦ РАН, устанавливаются на 10% (при наличии высшего образования) и на 30% (без высшего образования) ниже оклада руководителя структурного подразделения.

Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются ниже оклада Директора от 10% до 30% приказом ЮНЦ РАН.

Должностной оклад научного руководителя устанавливаются ниже оклада Директора на 5% приказом ЮНЦ РАН.

Размеры окладов приведены в приложении № 5 к настоящему Положению.

17. Размеры оклады, по должностям работников, не включенным в профессиональные квалификационные группы определены с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы и других факторов (Приложение № 6).

18. Стоимость одного рабочего часа рассчитывается по формуле: оклад по должности\*12 месяцев/количество рабочих часов в году при 40-часовой рабочей неделе. Или оклад по должности/среднемесячное количество рабочих часов при 40-часовой рабочей неделе.

19. Женщинам, работающим в сельской местности в соответствии со статьей 263.1 Трудового кодекса РФ, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (36 часов в неделю) с сохранением полной оплаты труда.

20. Сотрудники административно-управленческого и вспомогательного персонала, медицинские работники, а также сотрудники, выполняющие работу по профессиям рабочих, не имеющие специальной подготовки, образования или стажа работы, установленных требованиями к квалификации по конкретной должности, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по представлению руководителя подразделения в порядке исключения могут быть назначены (приняты, переведены) на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку, образование и стаж работы. Решение о назначении (принятии, переводе) принимается Директором ЮНЦ РАН на основании заключения комиссии, состоящей из начальника отдела кадров, начальника юридической службы, экономиста. В случае необходимости в комиссию могут быть включены и иные специалисты.

21. Размер должностного оклада и выплаты стимулирующего характера Директору ЮНЦ РАН определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости ЮНЦ РАН, и отражается в трудовом договоре, либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с Директором ЮНЦ РАН.

22. С учетом условий труда работникам ЮНЦ РАН устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III Положения.

23. Работникам ЮНЦ РАН устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV Положения.

### **III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

24. Сотрудникам ЮНЦ РАН осуществляются 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 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);

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

Размер повышения оплаты труда 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.

Повышение оплаты труда работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда.

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

26. При совмещении должностей (профессий) работникам ЮНЦ РАН, производится доплата в размере от 25% до 50% от оклада по совмещаемой должности. В случае совмещения двух и более должностей (профессий), доплата устанавливается по каждой должности отдельно.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата до 50% по совмещаемой должности, на основании служебной записки руководителя структурного подразделения.

При совмещении исполнения обязанностей Директора Центра, научного руководителя, заместителей директора Центра, ученого секретаря и главного бухгалтера, на время их отсутствия, доплата устанавливается в размере от 25 до 100% оклада по совмещаемой должности в зависимости от объема нагрузки и возложенных обязанностей, на основании служебной записки отсутствующего.

27. Доплата за работу в ночное время производится работникам ЮНЦ РАН 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». Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов), которое составляет 20 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

28. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам ЮНЦ РАН устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

29. Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и устанавливаются приказом Директора. Основанием для издания приказа является заявление работника и/или служебная записка руководителя структурного подразделения с обоснованием необходимости установления данного вида выплат, которая визируется в планово-экономическом отделе на предмет определения источника финансирования.

#### **IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

30. В целях поощрения работников ЮНЦ РАН (в соответствии со ст. 129 ТК РФ) за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

31. 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. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет финансового обеспечения. Максимальным размером выплат стимулирующего характера не ограничен.

Стимулирующие надбавки устанавливаются в процентном отношении к установленному должностному окладу или в абсолютном размере.

32. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы для всех категорий работников учреждений устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

33. Стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда.

Выплата стимулирующего характера производится за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются при достижении работниками показателей эффективности деятельности.

Показатели эффективности деятельности работников формируются с учетом показателей эффективности деятельности учреждения, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и утверждаются локальным нормативным актом учреждения, определяющим систему оплаты труда.

Премияльные выплаты по итогам работы в отчетном периоде осуществляются работникам в целях повышения эффективности их деятельности с учетом выполнения работниками установленных в учреждении показателей и критериев эффективности деятельности.

При осуществлении выплат стимулирующего характера учитываются:

- Для работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

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

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

другие показатели и условия;

- Для всех категорий работников учреждений:

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

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

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

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

другие показатели и условия.

- Для научных работников ЮНЦ РАН:

- интенсивность и высокие результаты работы, в том числе

- достижение показателей эффективности деятельности научных работников по итогам оценки результативности научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений;

- участие в экспертной деятельности;

- научное руководство;

- привлечение финансирования;

- период адаптации к профессиональной деятельности;

- качество выполняемых работ;

- итоги работы;

- трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых учреждением научно-исследовательских работ;

- участие в разработке научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также участие в научных мероприятиях, проводимых ЮНЦ РАН, выступления по поручению руководства на конференциях и симпозиумах;

- публикационную активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;
- публикации по профилю научной деятельности ЮНЦ РАН монографий, книг и учебников;
- осуществляемое по поручению руководства ЮНЦ РАН научное руководство аспирантами;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами;
- непосредственное участие в выполнении грантов, конкурсах, договорах гражданско-правового характера, экспериментальных группах и других приносящих доход мероприятиях;
- непосредственное участие в реализации федеральных и региональных программ в области научных исследований, грантов государственных научных фондов;
- наличие объектов интеллектуальной собственности, получение охранных документов, патентов на них;
- участие в методической работе и инновационной деятельности ЮНЦ РАН;
- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;
- присуждение ученой степени и (или) ученого звания и (или) почетного звания;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершению работы (этапа);
- достижения в инновационной деятельности ЮНЦ РАН;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- другие показатели и условия.

Премирование сотрудников осуществляется в целях повышения материальной заинтересованности работников Центра, повышения эффективности труда, усиления творческой активности и результативности труда.

Премияльный фонд Центра формируется за счет экономии фонда оплаты труда, финансируемого за счет средств субсидии на выполнение государственного задания и средств от приносящей доход деятельности.

Премирование сотрудников предусматривает дифференцированный подход к поощрению трудовых коллективов, сотрудников в зависимости от специфики, выполняемой ими деятельности, личного вклада в коллективные результаты работы.

Премиируются работники, занятые в Центре любым видом трудовой деятельности: научно-исследовательской, административно-управленческой, административно-хозяйственной и иной вспомогательной деятельностью.

Порядок предоставления премиальных выплат оговорен п.30., п.31., п.32. Размер премий, устанавливается приказом Директора в зависимости от степени участия сотрудников или их содействия в научно-исследовательском и административно-хозяйственном процессах Центра и предельными суммами не ограничиваются.

На общих основаниях сотрудники Центра могут премироваться:

- ежеквартально, по итогам полугодия и года: за успешное и добросовестное выполнение своих трудовых обязанностей;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде премирования;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение периода премирования в выполнении особо важных работ, мероприятий;
- вручение Почетной грамоты ЮНЦ РАН.

Критерии оценки эффективности работы при назначении премий определяются в зависимости от приоритетов деятельности Центра.

Критериями премирования в Центре являются:

- внедрение инновационных технологий и новых технологий в научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Центра, административное управление Центром; финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности Центра, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;
- рейтинговая оценка научной деятельности;
- обеспечение качественной работы подразделений Центра, связанных с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским, и других процессах управления Центром, обеспечения безопасности Центра, соблюдение правил охраны труда и техники безопасности работы Центра, пожарной безопасности, других процессов, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности Центра;
- качественное и оперативное выполнение особо срочных и особо важных заданий руководства Центра (структурного подразделения);
- оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью Центра;
- своевременная и качественная подготовка и издание монографий, книг и т.д.;
- получение патентов (свидетельств на РИД);
- своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;
- своевременное и качественное выполнение хозяйственных договоров, грантов, программ и проектов различного уровня.

Размер премии устанавливается в зависимости от конкретного результата труда и предельными размерами не ограничивается.

34. В целях достижения ключевых стратегических целей развития Центра, а также в целях стимулирования деятельности научного персонала по основному месту работы устанавливается стимулирующая выплата в соответствии с индивидуальным рейтингом сотрудника (ПРНД) (помесячно, поквартально, по полугодиям или ежегодно). Порядок и условия выплаты стимулирующих надбавок за научную деятельность устанавливается Положением об эффективном контракте научных сотрудников ЮНЦ РАН.

35. Количество стимулирующих выплат каждому сотруднику не ограничивается.

36. Стимулирующие выплаты устанавливаются:

- на постоянной основе до прекращения трудового договора;
- на определенный срок;
- единовременная (разовая) выплата.

Все выплаты стимулирующего характера оформляются на основании представления руководителя структурного подразделения.

37. Размер стимулирующей выплаты пересматривается при переводе работника на иную должность (работы) и /или в другое структурное подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

38. Стимулирующая надбавка за ученую степень устанавливается в фиксированной сумме и действует до прекращения трудового договора как основного сотрудника, так сотрудника, оформленного по совместительству, и выплачивается пропорционально отработанному времени.

- 3000 руб. - за наличие ученой степени кандидата наук;
- 7000 руб. - за наличие ученой степени доктора наук.

39. В стаж работы, дающий право на получение работниками надбавки за стаж непрерывной работы на должностях медицинских работников (далее именуется – надбавка за стаж работы), засчитывается время работы по основной работе на должностях медицинских работников в медицинских организациях и на должностях медицинских работников в медицинских подразделениях иных организаций.

В случаях увольнения медицинских работников и последующем приеме их на работу стаж работы сохраняется, если перерыв между днем увольнения и днем приема не превысил одного месяца. При этом перерыв в работе в стаж работы не засчитывается.

Стаж работы определяется отделом кадров, подготавливающим заключение об установлении стажа работы для выплаты надбавки за продолжительность непрерывной работы.

На основании заключения отделом кадров подготавливается приказ о назначении надбавки. Заключение приобщается к личному делу работника. При приеме на работу надбавка за стаж работы устанавливается в приказе о приеме на работу.

40. Стимулирующие выплаты работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени.

Выплаты стимулирующего характера производятся вместе с заработной платой в сроки, установленные для ее выдачи.

## **У ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА**

41. Средства фонда оплаты труда ЮНЦ РАН (в пределах экономии) могут быть направлены на осуществление выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами Центра.

43. Материальная помощь является одним из видов социальной поддержки сотрудников Центра.

Работникам ЮНЦ РАН могут выплачиваться иные выплаты социального характера (единовременно в связи с юбилейными датами (50 лет и далее через каждые 5 лет), в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации) в пределах экономии фонда оплаты труда.

Решение об оказании материальной помощи сотрудникам ЮНЦ РАН принимается Директором ЮНЦ РАН на основании мотивированного письменного заявления работника и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

Материальная помощь выплачивается за счет средств субсидий на выполнение государственного задания, а также за счет внебюджетных средств.

Материальная помощь выплачивается в виде единовременной поддержки конкретному члену коллектива по приказу Директора на основании личного заявления сотрудника с визой руководителя подразделения, завизированного в планово-экономическом отделе на предмет наличия финансовых средств, уточнения размера выплат и определения источника финансирования.

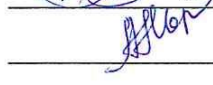
Основанием к оказанию материальной помощи может служить: тяжелое материальное положение работника, необходимость медицинского обследования и дальнейшего лечения на платной основе, приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов; жизненные ситуации, требующие срочных финансовых затрат: смерть близких родственников, рождение ребенка и т.п.

Размер материальной помощи, выделяемой сотрудникам Центра, устанавливается распоряжением (приказом) Директора, по заявлению сотрудника, служебной записке руководителя подразделения, заместителя директора ЮНЦ РАН, ее величина предельными размерами не ограничивается.

44. Материальная помощь Директору ЮНЦ РАН производится по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации на основании подтверждающих документов:

- а) 50-летие, 60-летие Директора ЮНЦ РАН и далее каждые пять лет (в размере оклада);
- б) утрата или повреждение имущества Директора ЮНЦ РАН в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);
- в) смерть супруга, супруги, родителей, детей Директора ЮНЦ РАН (в размере оклада);
- г) болезнь Директора ЮНЦ РАН свыше одного месяца подряд (в размере оклада).

Согласовано:

 Трушина И.С., заместитель директора по экономике  
 Жукова С.А., гл. бухгалтер  
 Коваленко О.И., начальник ОК  
 Моргунова А.Н., нач. юр. службы