

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное

бюджетное учреждение науки

ИНСТИТУТ ТЕПЛОФИЗИКИ

Уральского отделения

Российской академии наук

(ИТФ УрО РАН)

П Р И К А З № 64

31 октября 2024 г.

г. Екатеринбург

[Об утверждении Положения
об оплате труда]

В соответствии с приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14.03.2024 г. № 194 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки» **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить с момента подписания Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института теплофизики Уральского отделения Российской академии наук (ИТФ УрО РАН).

2. Ввести в действие с 01.01.2025 г. новые должностные оклады работникам ИТФ УрО РАН согласно приложениям № 1, № 2 и № 3 к Положению об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института теплофизики Уральского отделения Российской академии наук.

3. Главному экономисту внести изменения в структуру штатного расписания с учетом утверждаемого Положения об оплате труда с 01.01.2025 г.

4. Начальнику отдела кадров в срок до 28.12.2024 г. ознакомить работников института с утвержденным Положением и внести соответствующие изменения в трудовые договоры с работниками в течение 2-х месяцев со дня подписания.

5. Положение об оплате труда работников ИТФ УрО РАН от 19.07.2021 г. № 25 г. признать утратившим силу.

6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



М.С.Захаров

СОГЛАСОВАНО

Председатель
Профсоюзного комитета



А.П. Попов

УТВЕРЖДЕНО

приказом ИТФ УрО РАН

от « 31 » ~~августа~~ сентября 2024 г. № 64



**Положение об оплате труда работников
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института теплотехники
Уральского отделения Российской академии наук
(ИТФ УрО РАН)**

I. Общие положения

1. Настоящее положение разработано на основании следующих нормативных документов:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Постановления Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений 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»;
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» с изменениями, внесенными приказом от 19.12.2008 № 740н;
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» с изменениями, внесенными приказом от 11.12.2008 № 718н;
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» с изменениями, внесенными приказом от 12.08.2008 № 417н;

- приказа Министерства науки и высшего образования РФ от 14.03.2024 № 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» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 01.07.2024, регистрационный номер 78723);

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

3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, 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, регулирующих вопросы оплаты труда, необходимо учитывать мнение представительного органа работников.

Система оплаты труда, включающая размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из финансового обеспечения учреждения.

4. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждения как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым 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. 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.

6. 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).

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.

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

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 учреждения

10. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, 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 РФ от 19 декабря 2008 г. № 738н, от 17 сентября 2010 г. № 810н и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (далее – Перечень видов 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 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080), 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;

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;

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).

11. 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 учреждения установлены на основе отнесения их должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) с учетом сложности и объема выполняемой работы и приведены в Приложениях № 1-3 к настоящему Положению.

Установление разных размеров окладов (повышающих коэффициентов, образующих новый оклад) по одной должности, в том числе в зависимости от

наличия у работника ученой степени, не допускается.

12. Оклады пересматриваются учреждением в сторону увеличения на основании рекомендаций Министерства науки и высшего образования РФ, распоряжений Правительства Российской Федерации об индексации заработной платы работников государственных бюджетных учреждений.

13. Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 20% ниже оклада руководителя.

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

15. В настоящем Положении об оплате труда работников учреждения, разрабатываемом учреждением, предусматриваются конкретные размеры окладов по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий), которые должны быть не ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда». С учетом финансового обеспечения оклады подлежат соответствующей корректировке в сторону их повышения в случае внесения изменений в указанный Федеральный закон.

16. В соответствии с законом от 02.07.2013г.№ 185-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ и признании утратившими силу законодательных актов РФ, в связи с принятием Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», работникам, занимающим штатные должности в научных организациях, которые финансируются за счет средств федерального бюджета и по которым в соответствии с квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, выплаты за ученую степень включаются в оклад в размере:

- кандидату наук – 3000 руб.
- доктору наук – 7000 руб.

К окладу устанавливается повышающий коэффициент по занимаемой должности. При установлении повышающего коэффициента к окладу учитывается, что размер должностного оклада, образованный при помощи этих коэффициентов, не должен превышать оклад по более высокой профессиональной квалификационной группе и более высокому квалификационному уровню.

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

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

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

19. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822, работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:
- надбавки по районному коэффициенту;

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).

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

Повышение оплаты труда работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, порядок проведения которой установлен Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Проведение специальной оценки условий труда организуется и финансируется работодателем в соответствии с частью 1 статьи 8 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

21. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждений применяется районный коэффициент в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер районного коэффициента в условиях Свердловской области определяется в соответствии с действующим законодательством и составляет 15%. Компенсационная выплата в виде районного коэффициента применяется ко всем составляющим оплаты труда работника: должностному окладу, компенсационным и стимулирующим выплатам.

22. При совмещении должностей (профессий), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы,

определенной трудовым договором, работникам учреждения в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается доплата в твердой сумме или в процентном отношении от оклада работника, на которого возлагается выполнение дополнительной работы, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Размер доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения или снижения собственной трудовой функции устанавливается в твердой сумме или в процентном отношении пропорционально отработанным дням и не должен превышать установленную норму оплаты труда отсутствующего работника в месяц.

Оформление поручения на выполнение дополнительной работы допускается с письменного согласия работника, издания приказа о поручении работнику выполнения дополнительной работы (либо заключение дополнительного соглашения к трудовому договору).

23. Доплата за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов производится работникам производственного подразделения (вахтерам) 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 доплаты составляет 25% от часовой тарифной ставки.

Часовая ставка для вахтеров рассчитывается:

1) Определяем среднемесячное количество рабочих часов в учетном периоде путем деления нормативного количества рабочих часов в учетном периоде на количество календарных месяцев в учетном периоде. Учетный период – календарный год.

2) Определяем часовую ставку путем деления оклада на среднемесячное количество рабочих часов в учетном периоде.

Размер часовой ставки меняется в случае увеличения оклада вахтеров.

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

25. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

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

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

27. В целях поощрения работников учреждения 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;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

28. 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.

29. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет всех средств финансового обеспечения.

30. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления устанавливаются в учреждении самостоятельно, исходя из финансовых возможностей института, в пределах фонда оплаты труда.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

31. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются с учетом показателей эффективности труда работников.

32. При осуществлении выплат стимулирующего характера, указанных в п.27 Положения, для научных работников учитываются:

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

- рейтинговые стимулирующие надбавки за результативность научной деятельности (ПРНД), которые включают в себя следующие количественные и качественные показатели:

публикации в рецензируемых отечественных и зарубежных периодических научных изданиях, журналах, индексируемых в наукометрических базах

данных;

импакт-фактор журналов;

монографии, изданные в научных издательствах и имеющие шифр ISBN, и учебники, имеющие гриф Минобрнауки России;

доклады, представленные на российских и международных конференциях; государственная регистрация и правовая охрана результатов интеллектуальной деятельности (патенты), полученных работником и (или) при его участии, в Российской Федерации или за рубежом;

руководство соискателями ученой степени и студентами, выполняющими выпускную квалификационную работу;

защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, доктора наук;

эффективность научной деятельности возглавляемого работником подразделения (для заведующих лабораторией).

ПРНД назначается на основе учета результатов работы за предшествующие два года, исходя из суммы баллов, вычисляемых в соответствии с Положением о рейтинговых стимулирующих надбавках ИТФ УрО РАН.

б) Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются за участие в экспертной деятельности, которое включает в себя:

количество проведенных научных и научно-технических экспертиз деятельности государственных органов и организаций;

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

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

Количественным показателем является число студентов, выполняющих научно-исследовательскую работу под руководством научного работника на основании приказа директора.

г) Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности устанавливаются научным работникам до 35 лет включительно, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам ежеквартально в размере 30% от оклада.

д) Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за научное руководство устанавливаются научным работникам, обеспечивающим научное руководство научно-исследовательской деятельностью аспирантов, направленной на подготовку диссертации к защите.

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

Количественным показателем привлечения финансирования может являться объем средств, полученных учреждением на безвозмездной основе (гранты, договора на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, распоряжения результатами интеллектуальной деятельности по лицензионным договорам, договорам отчуждения исключительных прав, иные виды деятельности, предусмотренные уставом учреждения).

33. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы для работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих устанавливаются за:

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения института;

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

осуществление постоянного контроля за функционированием обеспечивающих систем учреждения, таких как системы отопления, системы водоснабжения, канализационная система, электрическая система, противопожарная, охранная и прочие системы;

соблюдение правил техники безопасности и противопожарной безопасности, соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка;

своевременность выполнения мелкого ремонта имущества;

другие показатели и условия.

34. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы для работников административно-управленческого персонала устанавливаются за:

- своевременное и качественное предоставление налоговой,

реставрации, прием и размещение на местах хранения;
другие показатели и условия.

35. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы для всех категорий работников учреждения устанавливаются за:

- материальную ответственность;
- повышенный объем работы по занимаемой должности;
- выполнение дополнительной работы, порученной директором, связанной с обеспечением рабочего процесса.

36. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам за получение ими государственных и ведомственных наград, в том числе почетных званий и знаков отличия Российской Федерации, ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

37. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам:

- за представление (в качестве докладчика) результатов работы на заседаниях Ученого совета, годовом научном собрании института;
- за работы, признанные решением Ученого совета института важнейшими научными достижениями;
- за научно-популяризаторскую деятельность и работу с учащимися средних общеобразовательных учебных заведений (чтение лекций, проведение экскурсий);
- за успешную и плодотворную работу сотрудников;
- за участие в организации и проведении научных собраний, конференций, семинаров и прочих мероприятий, связанных с уставной деятельностью института;
- за качественную подготовку и своевременную сдачу годовых отчетов;
- за выполнение особо важных, срочных и ответственных работ по поручению директора.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. 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.

V. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главного бухгалтера

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

39. Размер 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.

40. Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 20 % ниже оклада руководителя учреждения приказом по учреждению. По решению руководителя процент для установления окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера может меняться.

41. Руководителю учреждения по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

43. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются руководителю учреждения 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 учреждения и руководителя.

44. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III настоящего Положения в зависимости от условий труда.

45. Заместители руководителя учреждения и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами III и IV настоящего Положения в зависимости от

бухгалтерской, статистической и иной отчетности и информации;

- отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов;
- контроль выполнения планов ФХД, соблюдение бюджетного законодательства при принятии бюджетных обязательств, недопущение превышения и правильность учета бюджетных обязательств;
- отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам;
- качественную и своевременную обработку первичных документов;
- соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных средств и материальных ресурсов, учет имущества, находящегося в учреждении, целевое использование средств субсидий;
- соблюдение единых требований к оформлению документов, системы документооборота;
- соблюдение законодательства в сфере закупок товаров (услуг) по 44-ФЗ, 223-ФЗ, разработка плана-графика закупок, правильное и своевременное оформление документации по конкурсам (аукционам), контроль процесса осуществления закупок;
- мероприятия по обеспечению комплексной безопасности, энергосбережению, готовности учреждения к новому календарному году;
- отсутствие чрезвычайных ситуаций, несчастных случаев и травматизма среди работников;
- регулярное размещение на официальном сайте и официальной странице учреждения актуальной информации о разных направлениях деятельности учреждения;
- соблюдение сроков предоставления служебных документов и локальной документации (информационных писем, приказов и др.);
- разработку планов работы заседаний Ученого совета, оформление и подготовка проектов постановлений Ученого совета;
- подготовку аттестационных дел соискателей ученых званий для представления их в высшую аттестационную комиссию;
- контроль состояния личных дел и трудовых книжек работников учреждения;
- контроль соответствия работников квалификационным требованиям;
- выполнение квоты по приему на работу инвалидов;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- ведение воинского учета и отчетности;
- осуществление работы по проверке состояния документов, отбору их для

условий их труда.

46. В соответствии с приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. № 64н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 декабря 2018 г., регистрационный № 52945) соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень в кратности 8.

VI. Другие вопросы

47. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

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

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

49. Решение о выплате материальной помощи руководителю учреждения оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

50. Условия выплаты материальной помощи заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения и другим работникам, ее конкретные размеры устанавливаются коллективным договором или другими локальными актами с учетом мнения представительного органа работников.

51. Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения и другим работникам принимается руководителем учреждения после рассмотрения мотивированного письменного заявления работника, заместителя руководителя учреждения или главного бухгалтера учреждения и документов,

подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

Материальная помощь работникам оказывается из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, после уплаты налогов (за счет прибыли).

52. Работникам учреждения при наличии средств по фонду оплаты труда могут выплачиваться иные выплаты социального характера, в том числе:

а) в связи с выходом на пенсию (в размере оклада);

б) к юбилейным датам 50-летие, 60-летие и каждые последующие 5 лет (в размере оклада);

в) в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (в размере оклада).

Все выплаты, предусмотренные настоящим Положением, учитываются при расчете средней заработной платы.

Выплаты по контрактам и грантам за счет внебюджетной деятельности за пределами срока реализации этих контрактов и грантов при расчете отпускных не учитываются.