

Приложение 1
к Положению об оплате труда
Федерального государственного
бюджетного научного учреждения
«Институт развития, здоровья
и адаптации ребенка»

СОГЛАСОВАНО:
Ученый совет ФГБНУ «ИРЗАР»
протокол от 28 сентября 2023 г. № 8

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ФГБНУ «ИРЗАР»



/ Е.Н. Приступа /

М.П.

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

г. Москва
2023 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», в Федеральном государственном бюджетном научном учреждении «Институт развития, здоровья и адаптации ребенка» (далее – Институт) устанавливаются стимулирующие выплаты (далее – надбавки и (или) доплаты) на постоянной или временной основе.

2. ИСТОЧНИКИ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК И ДОПЛАТ

2.1. На выплату стимулирующего характера работникам Института из бюджетных средств используются средства фонда оплаты труда Института, в том числе экономия по фонду оплаты труда, а также средства от приносящей доход деятельности.

3. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, УСТАНОВЛИВАЕМЫЕ НА ВРЕМЕННОЙ (НА ОПРЕДЕЛЕННЫЙ СРОК) ИЛИ НА ПОСТОЯННОЙ ОСНОВЕ (НА НЕОПРЕДЕЛЕННЫЙ СРОК)

3.1. Работник может получать следующие выплаты стимулирующего характера, размер которых определяется дополнительным локальным нормативно-правовым актом предприятия (приказом или распоряжением):

- надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы;
- надбавки за качество выполняемых работ;
- иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за качество выполняемой работы или иной деятельности, в том числе не входящей в круг основных обязанностей работника.

3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в Институте в пределах фонда оплаты труда (ФОТ) и максимальными размерами не ограничиваются.

3.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к установленному работнику окладу или в абсолютном размере.

Минимальный размер стимулирующей надбавки (доплаты) устанавливается в размере не менее 500 рублей.

3.4. Директор имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер выплат стимулирующего характера, либо полностью отменить ее выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения, порученного руководителем, задания (работы), объема порученной основной и (или) дополнительной работы и другим основаниям.

В указанных случаях к служебной записке прилагаются документы, подтверждающие допущенные сотрудником некачественное и несвоевременное выполнение порученного задания (работы) руководителем, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера надбавки (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

3.5. При отсутствии или недостатке финансовых средств по независящим причинам, директор Института имеет право приостановить выплату стимулирующего характера, либо пересмотреть их размеры.

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

3.6. В случае изменения организационных и технологических условий труда в подразделении, для пересмотра размера или отмены вышеуказанной выплаты по инициативе руководителя структурного подразделения, на имя директора подается служебная записка с обоснованием пересмотра размера выплаты стимулирующего характера или ее отмены. Работник уведомляется об указанных изменениях не позднее, чем за две недели до их введения. При указанной ситуации требуется согласие работника на перечисленные изменения, в противном случае руководитель структурного подразделения должен действовать в соответствии со ст. 74 ТК РФ.

4. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ И СНЯТИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК И ДОПЛАТ

4.1. Основанием для выпуска приказа (распоряжения) об установлении выплаты стимулирующего характера является служебная записка с резолюцией директора Института, подаваемая руководителем структурного подразделения на его имя с обоснованием необходимости установления вышеуказанной

выплаты конкретному работнику или группе работников Института с указанием ее размера и срока, на который она устанавливается. Служебная записка визируется в бухгалтерии на предмет наличия денежных средств для ее установления, после этого Отдел кадров издает приказ (распоряжение) об ее установлении.

В отдельных случаях решение о назначении выплат стимулирующего характера работникам принимаются директором Института самостоятельно. Решение оформляется приказом (распоряжением) директора Института.

4.2. Решение об установлении выплат стимулирующего характера заместителям директора, ученому секретарю, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений (лабораторий) принимаются директором Института самостоятельно. Решение оформляется приказом (распоряжением) директора Института.

4.3. Решение о снятии выплаты стимулирующего характера принимается директором Института в том же порядке (самостоятельно, либо на основании служебной записки соответствующего руководителя).

5. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, УСТАНОВЛИВАЕМЫХ НА ВРЕМЕННОЙ ОСНОВЕ (НА ОПРЕДЕЛЕННЫЙ СРОК) ИЛИ НА ПОСТОЯННОЙ ОСНОВЕ (НА НЕОПРЕДЕЛЕННЫЙ СРОК), КОТОРЫЕ МОГУТ УСТАНОВЛИВАТЬСЯ В ИНСТИТУТЕ

5.1. Надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности и напряженность труда, связанной со спецификой работы, не связанной с основными обязанностями работника;
- надбавка за научное руководство проектом по плану научно-исследовательских работ Института;
- публикации в иностранных журналах, участие в международных конференциях, семинарах, представляя интересы Института;
- за интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ;
- организацию и проведению мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Института среди населения;
- иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность выполняемой работы или иной деятельности, не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы или иные причины ее установления.

5.2. Надбавки за качество выполняемых работ:

- надбавка за качество работы и высокий профессионализм;
- иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за качество выполняемой работы или иной деятельности, в том числе не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы или причины ее установления.

5.3. Стимулирующие надбавки могут устанавливаться на срок от 1-го месяца до одного года в пределах календарного года, за фактически отработанное время в каждом месяце. Отдельным работникам по разрешению директора стимулирующая надбавка за качество работы и высокий профессионализм может устанавливаться на неопределенный срок.

6. КРИТЕРИИ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

6.1. Критериями установления стимулирующих выплат являются:

- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ;

- интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в технологическом, организационном, эксплуатационном и хозяйственном обслуживании, административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и других процессах управления институтом, обеспечением безопасности работников Института, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности Института;

- внедрение новых технологий в административное управление Института, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности института, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;

- другие показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению уставной деятельности Института, в том числе на основании специальной системы критериев оценки результативности и качества работы научных сотрудников.