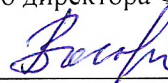


УТВЕРЖДАЮ
Врио директора ФИЦ Коми НЦ УрО РАН


В.В. Володин

« 11 » марта 2019г.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

**Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Федеральный исследовательский центр Коми научный центр Уральского отделения
Российской академии наук**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Федерального исследовательского центра «Коми научный центр Уральского отделения Российской академии наук» (далее соответственно – Положение научного Центра), вводится с целью повышения результативности деятельности и упорядочения системы оплаты труда работников 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" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст. 3852; № 40, ст. 4544; 2010, № 52, ст. 7104; 2012, № 21, ст. 2652; № 40, ст. 5456; 2013, № 5, ст. 396; 2014, № 4, ст. 373), с учетом Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. №425н "Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений" (признан Министерством юстиции Российской Федерации, не нуждающимся в государственной регистрации, письмо Министерства юстиции Российской Федерации от 25 августа 2008 г. № 01/8393-АВ) с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284; Российская газета, 2014, № 118);

2. Настоящее Положение регламентирует систему и порядок оплаты труда работников научного Центра за счет всех источников финансирования.

3. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда научного Центра.

4. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат

стимулирующего характера, включая премии по итогам работы за год.

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

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

II. Порядок и условия оплаты труда работников научного Центра

7. Система оплаты труда научного Центра базируется на положениях Трудового кодекса РФ, Федерального закона от 23.08.1996 № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике», Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», Постановления Правительства РФ № 236 от 22.04.2006 «О реализации в 2006-2008 годах пилотного проекта совершенствования системы оплаты труда научных работников и руководителей научных учреждений и научных работников научных центров Российской академии наук» (объявлено Постановлением Президиума РАН от 28.04.2006 № 146), Постановления Правительства РФ от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны», Федерального закона от 02.07.2013 № 185-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу законодательных актов (отдельных положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

8. Система оплаты труда работников научного Центра устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением комиссии;
- мнения представительного органа работников.

9. Размеры окладов работников научного Центра, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

10. На работников Филиала Коми НЦ УрО РАН «ВНЭБС», оплата труда которых осуществляется за счет средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности (рабочие животноводства, полеводства и механизаторы), в рамках данной системы оплаты труда распространяются следующие формы оплаты труда: сдельная, повременная, а так- же аккордная.

При сдельной форме – оплата труда производится за объем выполненных работ, независимо от потраченного времени.

При повременной форме – оплата труда производится за фактически отработанное время, независимо от результатов работы, по часовым, дневным или месячным ставкам.

При аккордной форме – предусматривается определение совокупного заработка за производство определенного объема продукции, расценка оплаты устанавливается из 100 % тарифного фонда на весь комплекс предусмотренных работ.

Нормы выработки, времени, обслуживания скота, годовые нормы производства (выработки) продукции животноводства на одного рабочего, расценки за продукцию и выполнение отдельных видов сельскохозяйственных работ разрабатываются на основе отраслевых типовых норм выработки (обслуживания), с учетом различных факторов – степени механизации процессов труда, достигнутого уровня продуктивности и т.п.

Начисление заработной платы работникам, занятым в растениеводстве производится по типовым нормам выработки на конно-ручные работы в полеводстве; работникам, занятым в животноводстве, – по расценкам за центнер произведенной продукции (приложении №6).

11. Система оплаты труда работников научного Центра предусматривает установление повышающих коэффициентов к окладам по занимаемой должности. Повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов (ставок) по занимаемой должности устанавливаются для дифференциации окладов (ставок) работников в пределах соответствующих профессионально-квалификационных групп (уровней), в том числе с учетом сложности трудовых функций, стажа работы, особых требований к квалификации.

Повышающий коэффициент образует новый оклад.

Размеры должностных окладов конкретному работнику с учетом повышающих коэффициентов могут превышать минимальные размеры должностных окладов более высокой профессионально-квалификационной группы.

Все выплаты компенсационного и стимулирующего характера начисляются от вновь образованного оклада.

12. С учетом условий труда работникам научного Центра устанавливаются выплаты *компенсационного характера*, предусмотренные главой III настоящего Положения.

13. Работникам научного Центра устанавливаются выплаты *стимулирующего характера*, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

14. Основные условия оплаты труда и условия их изменения устанавливаются трудовым договором, заключаемым руководителем научного Центра с работником при приеме на работу.

Изменения в основные условия оплаты труда оформляются отдельным соглашением, прилагаемым к трудовому договору.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

15. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам научного Центра устанавливаются выплаты компенсационного характера.

16. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., ре-

гистрационный № 11081; Российская газета, 2008, № 30), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13145; Российская газета, 2009, №15), от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714; Российская газета, 2010, № 237) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284; Российская газета, 2014, № 118), работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями;
- 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;
- надбавки за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны.

17. Оплата труда работников научного Центра, занятых на работах с вредными, опасными и особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

18. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

19. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы (при наличии вакансии или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором), работникам учреждения устанавливается доплата по соглашению сторон. Однако размер указанных выплат находится в зависимости от суммы имеющейся экономии по тарифной ставке (окладу) высвобожденных работников. Конкретные размеры доплат отдельным работникам определяются с учетом сложности, характера, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

Под совмещением профессий (должностей) понимается выполнение работником наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности).

Под расширением зон обслуживания и увеличением объема выполняемых работ понимается выполнение наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительного объема работ по такой же профессии (должности).

Под исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, понимается замена работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда за ним сохраняется рабочее место (должность).

20. Доплата за работу в ночное время производится работникам научного Центра за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; № 30, ст. 3014, ст. 3033; 2003, № 27, ст. 270; 2004, № 18, ст. 1690; № 35, ст. 3607; 2005, № 1, ст. 27; №

13, ст. 1209; № 19, ст. 1752; 2006, № 27, ст. 2878; № 41, ст. 4285; № 52, ст. 5498; 2007, № 1, ст. 34; № 17, ст. 1930; № 30, ст. 3808; № 41, ст. 4844; № 43, ст. 5084; № 49, ст. 6070; 2008, № 9, ст. 812; № 30, ст. 3613; № 52, ст. 6235, ст. 6236; 2009, № 1, ст. 17, ст. 21; № 19, ст. 2270; № 29, ст. 3604; №30, ст. 3732, ст. 3739; № 46, ст. 5419; № 48, ст. 5717; № 50, ст. 6146; 2010, № 31, ст. 4196; № 52, ст. 7002; 2011, № 1, ст. 49; № 25, ст. 3539; № 27, ст. 3880; № 30, ст. 4586, ст. 4590, ст. 4591, ст. 4596; № 45, ст. 6333, ст. 6335; № 48, ст. 6730, ст. 6735; № 49, ст. 7015, ст. 7031; № 50, ст. 7359; № 52, ст. 7639; 2012, № 10, ст. 1164; № 14, ст. 1553; № 18, ст. 2127; № 31, ст. 4325; № 47, ст. 6399; № 50, ст. 6954, ст. 6957, ст. 6959; № 53, ст. 7605; 2013, № 14, ст. 1666, ст. 1668; № 19, ст. 2322, ст. 2326, ст. 2329; № 23, ст. 2866, ст. 2883; № 27, ст. 3449, ст. 3454, ст. 3477; № 30, ст. 4037; № 48, ст. 6165; № 52, ст. 6986; 2014, № 14, ст. 1542, ст. 1547, ст. 1548; № 19, ст. 2321; № 23, ст. 2930; № 26, ст. 3405; № 30, ст. 4217; "Официальный интернет-портал правовой информации" (www.pravo.gov.ru), 5 ноября 2014 г.) (далее - Трудовой кодекс Российской Федерации) и Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 30, ст. 3640), Постановление Госкомитета СССР по труду и социальным вопросам и ВЦСПС от 06.08. 1990 г. № 313/14-9.

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время, работникам сторожевой охраны – 35% должностного оклада.

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

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

22. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников научного Центра применяются:

а) районные коэффициенты;

б) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

23. В целях поощрения работников научного Центра за выполненную работу, усиления материальной заинтересованности работников и руководителей научного Центра в повышении результативности и качества научных исследований и научно-технических разработок, достижении результатов, соответствующих высокому уровню в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080; Российская газета, 2008, № 28), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный №

13146; Российская газета, 2009, № 15) и от 17 сентября 2010 г. № 810 н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный №18714; Российская газета, 2010, № 237), работникам научного Центра могут (при наличии фонда выплат стимулирующего характера) устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за квалификацию и качество выполняемых работ;
- выплаты за участие и содействие выполнению особо важных исследований (работ) по программам и проектам в рамках Программы фундаментальных научных исследований, в том числе работам, обеспечивающих содержание и развитие необходимой для их выполнения материально-технической базы учреждения;
- ежемесячная персональная надбавка молодым специалистам;
- премиальные выплаты по итогам работы.

24. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, могут направляться на выплаты стимулирующего характера. Объем средств на указанные выплаты (с учетом направления на данные цели экономии денежных средств по другим статьям расходов) должен составлять не менее 30% средств на оплату труда, формируемых за счет средств федерального бюджета (при наличии необходимого объема субсидий).

25. Решение о введении тех или иных выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются директором научного Центра в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счет всех источников.

26. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены.

27. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам научного Центра в конкретном размере на определенный срок (месяц, квартал, год) в виде надбавки к должностному окладу и в разовом порядке в виде премий по результатам работы за соответствующий период (квартал, 9 месяцев, год), оформляются приказом по научному Центру.

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

При этом учитываются:

Для *научных* работников учреждения:

- трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых научным Центром научно-исследовательских работ;
- участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также участие в семинарах, проводимых научным Центром, выступления по поручению руководства научного Центра на конференциях и симпозиумах;
- публикационная активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;
- публикации по профилю научной деятельности Центра монографий, книг и учебников и продолжающихся изданий (сборников трудов);
- организация 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 национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, грантов государственных научных фондов;
- наличие объектов интеллектуальной собственности, патентов на них;
- участие в методической работе и инновационной деятельности научного Центра;
- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы

(этапа);

- достижения в инновационной деятельности научного Центра;
- выполнение особо важных и срочных работ.

Для работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям **рабочих:**

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

- выполнение особо важных и срочных работ;
- классность (для водителей грузовых, легковых автомобилей и автобусов: 1 класс – 25% должностного оклада, 2 класс – 10% должностного оклада). Надбавка не выплачивается при наличии у водителя в конкретном месяце ДТП, нарушений ПДД и правил эксплуатации автомобилем.

При установлении выплат стимулирующего характера **инженерно-техническим работникам и научно-вспомогательному персоналу** учитывается:

– успешное и добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

– инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

– качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью научного Центра;

– выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности научного Центра;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;
- знание и применение в работе иностранных языков (для работников научной библиотеки: за применение одного языка – 10% к должностному окладу, двух языков – 15 % к должностному окладу).

29. **Надбавки за участие в выполнении особо важных работ** устанавливаются научным работникам и руководителям научных подразделений – исполнителям и руководителям исследований по программам фундаментальных исследований по приоритетным направлениям, по областям и направлениям наук из средств дополнительного фонда заработной платы, выделяемого научным подразделениям в составе финансирования для проведения работ по соответствующим программам (в том числе молодым ученым, выполняющим приоритетные работы и победившим в конкурсах, грантах и т.п.). Размер стимулирующей надбавки участнику проекта определяется, исходя из объема и значимости выполняемых им исследований, достигнутых им лично научных и практических результатов, по представлению научного руководителя исследований и руководителя соответствующего научного подразделения.

30. **Молодому специалисту** (лицу, получившему среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающему на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня) выплачивается ежемесячная персональная надбавка в размере 15 % должностного оклада.

31. В целях поощрения за выполненную работу работникам центра могут выплачиваться **премии:**

– за успешное выполнение и содействие выполнению планов НИР и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, полугодие, 9 месяцев, год); качество и эффективность исследований по результатам работы (по завершении плановой темы НИР или ее этапа);

- за участие в организации и проведении конференций на высоком научном уровне;
- за публикацию научно-популярных книг с грифом научного подразделения;

– за успешное выполнение работ административного характера за определенный срок (квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

– за достижение особо высоких результатов в производственной деятельности, своевременное и качественное выполнение производственных заданий (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

– по иным основаниям (юбилейные даты, государственные награды, профессиональные праздники и др.).

Юбилейными датами по возрасту считаются:

– для женщин: 50, 55 лет и далее через каждые 5 лет;

– для мужчин: 50, 55, 60 лет и далее через каждые 5 лет.

(не более месячного должностного оклада)

Премии работникам устанавливаются по представлению руководителей подразделений с учетом вышеперечисленных показателей эффективности труда и критериев, разработанных в Приложение №1, Приложение №2.

Премии руководителям подразделений за достижение высоких показателей работы подразделения устанавливаются по решению директора научного Центра.

36. Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

V. Перечень упущений, за которые выплаты стимулирующего характера полностью или частично отменяются.

37. Частичная или полная отмена выплат стимулирующего характера производится в следующих случаях:

– несвоевременное или некачественное представление научных отчетов, рукописей, включенных в планы издания, невыполнение годовых планов научно-исследовательских, аналитических, внедренческих и других видов работ;

– грубое нарушение правил внутреннего трудового распорядка (если это не влечет увольнения с работы): систематические опоздания, прогулы (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, независимо от его продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня); появление работника на работе (на своём рабочем месте либо на территории научного Центра или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

– неоднократное неисполнение работником без уважительных причин своих трудовых обязанностей;

– грубое нарушение работником требований охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности.

VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера директору научного Центра

38. Выплаты стимулирующего характера директору научного Центра выплачиваются по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения показателей эффективности деятельности научного Центра и руководителя.

VII. Прочие выплаты

44. Прочие выплаты и поощрения социального характера устанавливаются за счет и в пределах сумм от прибыли, получаемой от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности научного Центра.

45. Работникам научного Центра может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

– смерти близких родственников (родителей, детей, мужа, жены), на основании свидетельства о смерти;

– рождения ребенка, на основании свидетельства о рождении;

– утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий и других обстоятельств, на основании справок соответствующих органов.

46. Материальная помощь может быть выплачена пенсионерам, длительное время проработавшим в Коми научном центре.

47. Прочие социальные выплаты (ветеранам войны, труда, труженикам тыла).

Решение о размерах вышеназванных выплат принимает директор научного Центра на основании данных бухгалтерского учета.