

"Согласовано"

Председатель первичной
профсоюзной организации
профсоюза работников РАН в ИПФ
РАН



В.Г.Кулешов

2017г.

"Утверждаю"

Временно исполняющий обязанности
директора Федерального государственного
бюджетного научного учреждения
«Федеральный исследовательский центр
Институт прикладной физики Российской
академии наук» (ИПФ РАН)

член-корреспондент РАН Г.Г. Денисов

« 9 » 2017г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Федеральный
исследовательский центр Институт прикладной физики Российской академии наук »
(ИПФ РАН)

(новая редакция)

Основные понятия и определения

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (**статья 129 ТК РФ**).

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (**статья 129 ТК РФ**).

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (**статья 129 ТК РФ**).

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (**статья 129 ТК РФ**).

Компенсационные выплаты - доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: вредные (опасные) условия труда; совмещение должностей; расширение зоны обслуживания; увеличение объёма работ; исполнение обязанностей отсутствующего работника; работа в ночное время и в выходные и нерабочие праздничные дни; сверхурочная работа; выполнение работ различной квалификации (**статьи 146-151 ТК РФ**).

Стимулирующие выплаты - доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, устанавливаемые в соответствии с действующей системой оплаты труда в учреждении (**статья 135 ТК РФ**).

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (часть третья введена Федеральным законом от 22.07.2008 N 157-ФЗ).

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного

им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (**статья 91 ТК РФ**).

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (**статья 101 ТК РФ**).

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Федеральный исследовательский центр Институт прикладной физики Российской академии наук» (ИПФ РАН) (далее соответственно - Положение, ИПФ РАН), подведомственного ФАНО России, разработано в соответствии с:

-Федеральным законом РФ от 23.08.1996г. № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике»;

- Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

-Приказом Минздравсоцразвития России 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»;

-Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

-Приказом Минздравсоцразвития России от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»;

-Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

-Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

-Приказом Минздравсоцразвития России от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;

-Приказом Минздравсоцразвития России от 14.08.2008 № 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» (при-

знан Министерством юстиции Российской Федерации не нуждающимся в государственной регистрации, письмо Министерства юстиции Российской Федерации от 25.08.2008 года № 01/8393-АВ);

- Распоряжением Правительства РФ 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы»;

- Постановлением Правительства РФ 05.08.2008 № 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»;

- Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

- Федеральным законом РФ от 28.12.2013г. № 426-ФЗ « О специальной оценке условий труда»;

- Приказом ФАНО России от 16.12.2014 № 42н «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы здравоохранения, подведомственных Федеральному агентству научных организаций»;

- Приказом ФАНО России от 15.04.2016г. № 16н « Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций»;

- Приказом ФАНО России от 15.03.2017 г. № 8н «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Федеральному агентству научных организаций, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера)»;

- действующим Коллективным договором (далее Коллективный договор) между работодателем и трудовым коллективом Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Федеральный исследовательский центр Институт прикладной физики Российской академии наук» (ИПФ РАН);

- Законом РФ от 21.07.1993г. № 5485-1;

- Постановлением Правительства РФ от 18.09.2006 № 573;

- Разъяснением Минздравсоцразвития России от 19.05.2011 № 408н;

- Трудовым кодексом Российской Федерации;

- другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Система оплаты труда работников ИПФ РАН определена настоящим Положением с учётом мнения Профсоюзной организации ИПФ РАН, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права.

1.3. Положение вводится в целях обеспечения гарантий своевременной и полной оплаты труда. Оно регулирует порядок оплаты труда работников ИПФ РАН за счёт всех источников финансирования и направлено на обеспечение повышения результативности

деятельности работников при выполнении уставных задач ИПФ РАН. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда ИПФ РАН.

1.4. Определение размеров заработной платы осуществляется как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников ИПФ РАН, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполняемого объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности; по должности, занимаемой в порядке совместительства - производится отдельно по каждой из должностей. Размер заработной платы при полной занятости работника не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного Правительством РФ в текущем периоде времени.

1.5. В ИПФ РАН заработная плата начисляется исходя из:

- должностного оклада, который устанавливается работодателем в соответствии с определёнными Трудовым кодексом РФ критериями (квалификацией работника, сложностью, количеством, качеством и условиями выполняемой им работы);
- надбавок (доплат) компенсационного характера, установленных к должностному окладу в соответствии с нормами ТК РФ.

Размеры окладов и надбавок (доплат), установленных к должностному окладу в соответствии с ТК РФ, закрепляются в штатном расписании учреждения и начисляются пропорционально фактически отработанному работником времени;

- стимулирующих (премиальных) выплат, которые рассчитываются согласно Приложению № 9 к настоящему Положению.

1.6. При заключении Трудового договора (при приёме на работу) Работодатель обязан ознакомить работника с локальными нормативными актами, действующими в ИПФ РАН:

- Коллективным договором между работодателем и трудовым коллективом;
- Положением об оплате труда работников ИПФ РАН;
- Положением о выплатах стимулирующего характера работникам ИПФ РАН (Приложение № 9 к « Положению об оплате труда работников ИПФ РАН»).

1.7. Согласно статьям 129,132 и 135 ТК РФ должностной оклад - гарантированный минимум, который работодатель обязан выплатить работнику при выполнении им трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности пропорционально отработанному количеству рабочих часов по соответствующим источникам финансирования (государственное задание, гранты, хоздоговора) за календарный месяц без учёта компенсационных и стимулирующих выплат.

1.8. Работникам института выплачивается оклад в полном размере при отработке за месяц количества часов, установленных графиком работы ИПФ РАН, разработанном на основе годового производственного календаря, разработанного Министерством труда и социальной защиты РФ.

В случае, когда работник отработал не в полном объеме количество рабочих часов в месяце, его оклад рассчитывается пропорционально отработанному времени.

Данные о фактически отработанном работником рабочем времени за учётный период отражаются в « Табеле учёта использования рабочего времени» (форма табеля по ОКУД - 0504421, утверждена приказом Минфина России от 30.03.2015г. № 52н).

1.9. Должностной оклад работников (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемый в соответствии с вновь принимаемым Положением, не может быть меньше должностного оклада (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемого в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда (ФОТ) формируется за счет средств:

- субсидий на выполнение государственного задания;
- от иной приносящей доход деятельности;
- грантов на развитие и поддержку научных исследований, выполняемых в ИПФ РАН;
- чистой прибыли.

2.2. Фонд оплаты труда направляется, в соответствии с условиями коллективного договора, на:

2.2.1. выплаты по должностным окладам работникам штатного персонала (в том числе, зачисленным на работу на условиях совместительства):

- руководителям, научным работникам, инженерно-техническим работникам, др. специалистам;
- работникам, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих;
- работникам учреждения дошкольного образования;
- работникам амбулатории;
- детского оздоровительно-образовательного лагеря;

2.2.2. почасовую оплату труда преподавателей, осуществляющих научное руководство по подготовке аспирантов;

2.2.3. оплату труда профессорско-преподавательского состава аспирантуры;

2.2.4. оплату труда работников, для которых введен суммированный учёт рабочего времени;

2.2.5. формирование резерва средств на оплату ежегодных отпусков;

2.2.6. доплаты компенсационного характера, определённые законодательством Российской Федерации;

2.2.7. надбавки за стаж работы;

2.2.8. персональные надбавки работникам;

2.2.9. выплаты стимулирующего характера за производственные результаты.

3. Порядок и условия оплаты труда работников ИПФ РАН

3.1. Система оплаты труда работников ИПФ РАН устанавливается с учётом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 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, состоящей из представителей объединений профсоюзов, правительства и работодателей, по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждённых решением комиссии;

- мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Профсоюза работников РАН в ИПФ РАН;

- систем нормирования труда, определяемых ИПФ РАН с учётом мнения Профсоюзного комитета ИПФ РАН, устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ.

3.2. Размеры окладов (должностных окладов) научных работников и руководителей установлены на основании отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников сферы научных исследований и разработок (Приложение №1).

3.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, установлены на основании отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ) должностей работников общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих и в соответствии с ранее разработанной системой оплаты труда. В случае если должности служащих, включённые в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются по ПКГ (Приложение № 2-3).

3.4. Размеры окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, установлены в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и в соответствии с ранее разработанной схемой минимальных должностных окладов по рабочим специальностям (Приложение № 4).

3.5. Размеры окладов (должностных окладов) работников образования, установлены на основании отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников занятых в сфере образования, здравоохранения и предоставления социальных услуг в соответствии с ранее разработанной схемой минимальных должностных окладов работников (Приложение №5 и №7).

3.6. Размеры окладов (должностных окладов) медицинских работников установлены на основании отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам/квалификационным уровням (Приложение № 6).

3.7. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей структурных подразделений ИПФ РАН, за исключением оклада (должностного оклада) заместителей главного бухгалтера, устанавливаются на 10 – 20% ниже окладов (должностных окладов) руководителей соответствующих структурных подразделений.

3.8. К размеру оклада по квалификационному уровню/ПКГ применяется повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

3.9. Ставки почасовой оплаты преподавателей, научных руководителей аспирантов и оппонентов диссертационных работ определяются решением Учёного совета ИПФ РАН и утверждаются приказом директора ИПФ РАН (Приложение № 8).

3.10. Оклады (должностные оклады) работников ИПФ РАН пересматриваются в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.11. Начисление окладов с учетом разделения рабочего времени по различным видам финансирования выполняется при наличии требований соответствующих заказчиков.

3.12. В случаях, предусмотренных ст. 74 ТК РФ, Работодатель имеет право с учётом мнения профсоюзного комитета ИПФ РАН и в порядке, установленном ст.372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

4. Условия оплаты труда руководителя ИПФ РАН, его заместителей, главного бухгалтера

4.1. Условия оплаты труда, размер должностного оклада директора ИПФ РАН определяются Федеральным агентством научных организаций России (далее – ФАНО России) и отражаются в трудовом договоре.

4.2. Директору ИПФ РАН могут устанавливаться выплаты:

- компенсационного характера при работе в условиях, отклоняющихся от нормальных, в порядке, определенном главой V Положения;

- стимулирующего характера в размере, установленном решением ФАНО России с учётом достижения показателей эффективности деятельности ИПФ РАН.

4.3. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера ИПФ РАН установлены на 10 – 30% ниже должностного оклада директора ИПФ РАН.

4.4. Заместителям директора и главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты:

- компенсационного характера при работе в условиях, отклоняющихся от нормальных, в порядке, определенном главой V Положения;

- стимулирующего характера в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работникам ИПФ РАН.

4.5. Оплата труда директора ИПФ РАН, его заместителей и главного бухгалтера осуществляется в соответствии с Приказом ФАНО России от 15 марта 2017 г. № 8н, которым установлен предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора ИПФ РАН, его заместителей и главного бухгалтера к среднемесячной заработной плате работников списочного состава (без учёта заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) в кратности 8.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

С учётом условий труда и норм действующего законодательства Российской Федерации работникам ИПФ РАН могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера.

В ИПФ РАН осуществляются следующие **выплаты компенсационного характера:**

5.1. Выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Конкретный размер выплаты к должностному окладу (тарифной ставке) работника утверждается приказом ИПФ РАН на основании решения комиссии ИПФ РАН по установлению льгот и компенсаций с учётом мнения первичной профсоюзной организации профсоюза работников РАН в ИПФ РАН; фиксируется в коллективном и трудовом договорах (дополнительном соглашении к трудовому договору) и не может быть ниже установленного законодательством Российской Федерации. Выплаты устанавливаются сроком на 1 год. Данная выплата производится пропорционально числу рабочих дней, в течение которых работник был занят в этих условиях не менее половины рабочего времени.

5.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных при:

5.2.1 - выполнении работ различной квалификации.

При выполнении работником работ различной квалификации - его труд оплачивается по работе более высокой квалификации. Оплата производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

5.2.2. - совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер доплаты за совмещение профессии (должности), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания (или) объёма дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 ТК РФ).

5.2.3. - сверхурочной работе.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты труда может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Оплата сверхурочной работы устанавливается в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

5.2.4. - работе в ночное время.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии со ст. 154 ТК РФ и постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». 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.

5.2.5.- работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

-работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам,- в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

-работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере. А день отдыха оплате не подлежит.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам устанавливается в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

5.3. Ежемесячные процентные надбавки за стаж и работу со сведениями, составляющими государственную тайну

Надбавки устанавливаются работникам, работающим на постоянной основе со сведениями, составляющими государственную тайну. Ежемесячные процентные надбавки устанавливаются приказом ИПФ РАН сроком на 1 год.

5.4. Работникам, занятым неполный рабочий день (неполную рабочую неделю), надбавки и доплаты компенсационного характера, установленные к должностному окладу, рассчитываются с учётом фактически отработанного времени.

5.5. Доплаты устанавливаются (увеличиваются, уменьшаются или отменяются полностью) на основании приказа ИПФ РАН по представлению руководителей соответствующих подразделений с указанием в дополнительном соглашении к трудовому договору работника условий назначения доплат, их размеров, сроков действия, источника финансирования и оснований для их увеличения, уменьшения или отмены.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

Порядок и условия выплат стимулирующего характера определяются Приложением № 9 к настоящему Положению.

7. Сроки выплаты заработной платы

В ИПФ РАН заработная плата работникам выплачивается каждые полмесяца в соответствии со ст. 136 ТК РФ: 18-19 числа и 3-4 числа месяца в соответствии с условиями Коллективного договора. Размер аванса устанавливается администрацией в пределах 20-40 % от должностного оклада работника.

8. Заключительные положения

8.1. Положение вступает в силу с момента его подписания Администрацией ИПФ РАН и Первичной профсоюзной организацией профсоюза работников РАН в ИПФ РАН и действует до принятия нового « Положения об оплате труда работников ИПФ РАН».

8.2. Все дополнения по вопросам оплаты труда, связанные с изменением в текущем законодательстве, оформляются в виде приложений к Положению.

8.3. Изменения в настоящее Положение могут вноситься по инициативе администрации ИПФ или профсоюзного комитета Первичной профсоюзной организации профсоюза работников РАН в ИПФ РАН. Согласованные Сторонами изменения оформляются в случае их принятия собранием (конференцией) трудового коллектива или профсоюзной организации в виде приложения к Положению.

8.4. Контроль исполнения настоящего Положения возлагается на заместителя директора института по общим вопросам и экономике.

Приложения:

1. Размеры окладов по должностям:
 - научно-технических работников;
 - научных работников и руководителей структурных подразделений.
2. Размеры окладов по должностям инженерно-технических работников научных подразделений.
3. Размеры окладов по должностям ИТР и специалистов вспомогательных подразделений.
4. Размеры окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих специальностей.
5. Размеры окладов работников учреждения дошкольного образования.
6. Размеры окладов медицинских работников.

7. Размеры окладов профессорско-преподавательского состава аспирантуры.

8. Ставки почасовой оплаты труда преподавателей, осуществляющих научное руководство по подготовке аспирантов.

9. Положение о стимулирующих выплатах работникам ИПФ РАН.

Зам. директора института
по общим вопросам и экономике



Д.С. Железнов

Гл. бухгалтер



Е.И. Жукова

Гл. экономист



И.И. Колодиева

Согласовано:

Ведущий юрист-консультант

Н.А. Кормакова