

**Приложение № 9
к Положению об оплате труда
работников ИПФ РАН**

ПОЛОЖЕНИЕ

**о выплатах стимулирующего характера работникам
Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Федеральный
исследовательский центр Институт прикладной физики Российской академии наук»
(ИПФ РАН)**

г. Нижний Новгород

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах работникам Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Федеральный исследовательский центр Институт прикладной физики Российской академии наук» (ИПФ РАН) (далее соответственно - Положение, ИПФ РАН) разработано в соответствии с:

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

-Трудовым кодексом Российской Федерации;

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

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

- Приказом Минтруда и социальной защиты РФ от 26.04.2013г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта (не нуждается в государственной регистрации)»;

-Письмом ФАНО России от 11.02.2015г. № 007-18.1-14/АС-176 « О разъяснении принципов оплаты труда»;

-Приказом ФАНО России от 15 апреля 2016г. № 16н «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций»;

- Приказом ФАНО России от 08 апреля 2016г. № 8н « О размерах и периодичности выплат стимулирующего характера руководителям федеральных государственных унитарных предприятий, подведомственных Федеральному агентству научных организаций »;

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

1.2. Положение регулирует порядок и условия выплат стимулирующего характера работникам ИПФ РАН за счёт всех источников финансирования и направлено на обеспечение повышения результативности деятельности работников при выполнении уставных задач ИПФ РАН.

Стимулирующие выплаты работникам таких структурных подразделений, как :

-Амбулатория (№ 082);

-Детский сад (№ 085);

-детский оздоровительно - образовательный лагерь (№043)

производятся за счёт средств чистой прибыли ИПФ РАН.

1.3. Положение вводится в целях поощрения за эффективный труд, развития моральных и материальных стимулов к труду и призвано способствовать улучшению качественных и количественных результатов труда, усилению мотивации, рациональному использованию рабочего времени, укреплению трудовой и производственной дисциплины, закреплению кадров.

1.4 ИПФ РАН:

- самостоятельно принимает решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления (в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников) согласно статье 135 ТК РФ.

1.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера установлены настоящим Положением с учетом мнения первичной профсоюзной организации профсоюза работников РАН в ИПФ РАН.

1.6. Положение распространяется на работников ИПФ РАН всех категорий, состоящих в списочном составе, кроме лиц, осуществляющих свою деятельность по договорам гражданско-правового характера.

2. Виды стимулирования.

В ИПФ РАН устанавливаются следующие виды стимулирования:

2.1. Ежемесячные стимулирующие выплаты всем категориям работников по итогам выполнения ИПФ РАН в отчётном месяце тематического плана, на основании приказов об открытии тем (проектов), и рассчитываются на основании системы коэффициентов (см. ниже).

Выплата производится работникам всех структурных подразделений ИПФ РАН в соответствии с показателями и критериями эффективности и интенсивности труда для каждой категории работников в пределах месячного фонда заработной платы (ФЗП) каждого отделения ИПФ РАН по всем выполненным и переходящим этапам работ тематического плана в отчётном месяце относительно запланированного.

Основанием для определения размера фонда для начисления стимулирующих выплат по каждому отделению ИПФ РАН являются данные бухгалтерского и оперативного учета. При этом принимаются во внимание функции каждого структурного подразделения в выполнении ИПФ РАН тематического плана, а именно:

- непосредственное осуществление исследований, разработок и производства научно-технической продукции;
- обеспечение разработок и производства научно - технической продукции;
- обеспечение производственно-хозяйственной деятельности ИПФ РАН.

Размер ежемесячной стимулирующей выплаты по каждому источнику финансирования рассчитывается пропорционально доле занятости работника в выполнении работ по темам и должностному окладу (без учёта установленных постоянных доплат и надбавок) с учётом фактически отработанного работником времени в учётном периоде.

В случае недостаточности финансирования, стимулирующие выплаты за учётный период не начисляются, а учитываются в последующих периодах при наличии финансирования.

2.2. Ежемесячная премия к должностному окладу производственным рабочим научных отделений и общеинститутских служб, установленная согласно штатному расписанию ИПФ РАН, в пределах ФЗП и в размере, определённом «Положением об оплате труда работников ИПФ РАН» (приложение № 4).

2.3. Единовременная премиальная выплата работникам за достигнутые производственные результаты, за выполнение особо важных работ, выполняемых ИПФ РАН и др. (в соответствии с разделом 3 Положения) за месяц, квартал, год.

3. Критерии оценки труда.

При определении работникам разных категорий размера выплат стимулирующего характера (по п.1 раздела 2), применяются коэффициенты, величина которых для каждого работника определяется решением Комиссии отделения по установлению стимулирующих и премиальных выплат с учетом удовлетворения критериям качества, эффективности и интенсивности труда, для:

3.1. Основного научного персонала:

По результатам работы за месяц:

- эффективный трудовой вклад работника в выполнение проводимых институтом научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ;
- участие работника в выполнении научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ одновременно по нескольким проектам (темам);
- интенсивность, самостоятельность, оперативность и высокие результаты труда.

По результатам работы за квартал, год:

- выполнение особо важных и срочных работ;
- достижение научных результатов мирового уровня;
- публикационная активность по профилю научной деятельности ИПФ РАН в рецензируемых отечественных и зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;
- создание объектов интеллектуальной собственности, получение патентов и свидетельств на них;
- участие в семинарах, конференциях с докладами;
- участие в конкурсах научных работ, проводимых в ИПФ РАН;
- исполнение дополнительных научно – организационных обязанностей.

К группе премируемых относятся:

- научные работники: ГНС, ВНС, СНС, НС, МНС; Советник РАН, инженер – исследователь, стажер-исследователь;
- руководители: зав.отделом, зам.заведующего отделом, зав. лабораторией (в т.ч. входящей в состав отдела), зам.заведующего лабораторией, зав. сектором (в т.ч. входящей в состав отдела), заведующий аспирантурой, научный руководитель ИПФ РАН, руководитель научного направления, руководитель отделения института и др.

согласно приложению № 1 к Перечню должностей работников, входящих в состав основного персонала, утверждённому Распоряжением ИПФ РАН от 20 января 2017г. № ЦО / 05а.

Подразделения: 001, 041,042, 051, 100, 110-150, 170, 180, 191, 193, 196, 200, 210-240, 250, 260, 310, 330, 340, 350, 360, 370, 380, 390, 500, 710, 720.

3.2. Вспомогательно-научного персонала:

По результатам работы за месяц:

- эффективный трудовой вклад работника в выполнение проводимых институтом научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ;
- участие работника в выполнении научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ одновременно по нескольким проектам (темам);
- интенсивность, самостоятельность, оперативность и высокие результаты труда;

- выполнение дополнительного объема работ, связанного с обеспечением исследований по хозяйственным договорам (соглашениям, контрактам), грантам российских и международных фондов на проведение исследований, разработок и других работ, предусмотренных уставом ИПФ РАН.

По результатам работы за квартал, год:

- выполнение особо важных и срочных работ;
- создание объектов интеллектуальной собственности, получение патентов и свидетельств на них;
- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;
- исполнение дополнительных организационных обязанностей.

К группе премируемых относятся:

1.- работники, не занимающие научных должностей (имеющие законченное высшее профессиональное образование), содействующие исследованиям и разработкам при создании новых знаний, продуктов, методов:

- руководители : заведующий (начальник) отделом, заведующий лабораторией, заведующий сектором, начальник участка, начальник стенда, главный электроник, гл. программист, зав. библиотекой, зам. заведующего (начальника) отделом, старший мастер, мастер;

-инженерно-технические работники: конструктор, технолог, программист, электроник, инженер, инженер по НТИ, инженер по связям с общественностью, инженер по стандартизации, патентовед, переводчик, библиограф, редактор, техник, лаборант;

2. – работники, выполняющие вспомогательные функции, связанные с проведением исследований и разработок:

-производственные рабочие научных отделений и Опытного производства: наладчик станков с ЧПУ, оптик, монтажник РЭА и П, оператор станков с ПУ, оптик элементов квантовых приборов, регулировщик РЭА и П, слесарь-инструментальщик, слесарь КИП и А, слесарь механо - сборочных работ, станочник широкого профиля, токарь, фрезеровщик, шлифовщик, электрогазосварщик, электросварщик ручной сварки, резчик холодного металла и др., осуществляющие монтаж, наладку, обслуживание и ремонт научного оборудования и приборов согласно приложению № 2 к Перечню должностей работников, входящих в состав вспомогательно - научного персонала, утверждённому Распоряжением ИПФ РАН от 20 января 2017г. № ЦО/05а.

Подразделения:006,041,051,052,053,110,120,140,130,150,170,180,191,192,194,195,196,210, 220,230,240,250,260,310,330, 330,340,350,360,370,380,390,500,610,620,710,720,730.

3.3. Административно-управленческого, административно-хозяйственного персонала:

По результатам работы за месяц:

- эффективный трудовой вклад в работу;
- содействие успешному выполнению планов научно–исследовательских работ и других работ исследовательского, административного и производственного характера;
- эффективность управления федеральным имуществом и материально–технической базой (безаварийность, экономия расходов на коммунальные услуги, контроль работы подрядчиков по ремонтным работам и т.п.);
- интенсивность, самостоятельность, оперативность и высокие результаты труда;
- высокая квалификация и качество выполнения производственных заданий.

По результатам работы за квартал, год:

- содействие организации и проведению научных мероприятий (конференций, семинаров и т.д.);

- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

- использование новых эффективных методов в процессе работы;

- выполнение дополнительного объема работ, связанного с обеспечением исследований по хозяйственным договорам (соглашениям, контрактам), грантам российских и международных фондов на проведение исследований, разработок и других работ, предусмотренных уставом ИПФ РАН.

К группе премируемых относятся:

-руководители: директор института, заместитель директора института по научной работе, заместитель директора института по общим вопросам и экономике, заместитель директора института по режиму, учёный секретарь института, руководитель отделения, заместитель руководителя отделения, помощник директора института по связям с общественностью, помощник директора института по строительству; главный бухгалтер института, главный экономист института, главный инженер института, главный инженер отделения, заместитель начальника ОП, главный экономист отделения, главный механик, главный энергетик, заведующий отделом, заведующий сектором, заведующий канцелярией, заведующий хозяйством (а также их заместители);

-инженерно - технические работники: программист, эколог, переводчик, экономист, бухгалтер, инженер, товаровед, электроник, инженер по труду, юрисконсульт, техник и др.;

-другие специалисты: делопроизводитель

согласно приложению № 3 к Перечню должностей работников, входящих в состав Административно-управленческого и административно-хозяйственного персонала, утверждённому Распоряжением ИПФ РАН от 20 января 2017г. № ЦО/05а.

Подразделения:

001,002,003,004,005,006,008,009,010,054,061,062,065,066,081,100,200,300,600,700.

Размер выплат стимулирующего характера директору ИПФ РАН определяется ФАНО России в зависимости от результата достижения институтом показателей экономической эффективности его деятельности за соответствующий период, с учётом личного вклада директора в осуществление основных задач и функций, определённых Уставом ИПФ РАН.

Выплаты стимулирующего характера директору ИПФ РАН осуществляются по итогам работы в отчётном периоде (1-3 кварталы, год) за счёт собственных средств института на основании приказа и письма ФАНО России.

3.4. Прочего персонала и производственных рабочих:

По результатам работы за месяц:

- эффективный трудовой вклад в работу;

- качество выполнения производственных заданий;

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

По результатам работы за квартал, год:

- выполнение особо важных и срочных работ.

К группе премируемых относятся:

-руководители: заведующий отделом (и их заместители), заведующий сектором, заведующий складом, заместитель главного механика, заместитель главного энергетика, и др.

- инженерно – технический персонал: инженер, инженер по метрологии, инженер по охране труда, программист, электроник, инспектор СБ, лаборант, техник и др.;

- другие специалисты: дежурный бюро пропусков;

- производственный персонал: монтажник, наладчик КИП и А, оператор котельной, плотник, маляр, штукатур, токарь, водитель, слесарь-ремонтник, электрогазосварщик, фрезеровщик, слесарь механо-сборочных работ, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, уборщик территорий и производственных помещений, гардеробщик, плотник, такелажник, стрелок, контролёр КПП и др.

согласно приложению № 4 к Перечню должностей работников, входящих в состав прочего персонала, утверждённому Распоряжением ИПФ РАН от 20 января 2017г. № ЦО/05а.
Подразделения: 007,010,011,061,062,063,065,067,071,072,073,081,112,626,712,714,730.

3.5. Работников детского образовательного учреждения:

По результатам работы за месяц, квартал, год:

- эффективный трудовой вклад в работу;

-обеспечение высокого уровня посещаемости детьми ДОУ.

К группе премируемых относятся:

-педагогический персонал: воспитатель (включая старшего), помощник воспитателя, музыкальный руководитель, педагог-психолог;

- руководители: заведующий ДОУ, зав. хозяйством;

- медицинский персонал: врач-педиатр, медицинская сестра;

- прочий персонал: рабочий по комплексной уборке территорий, рабочий по стирке белья, повар, помощник повара,

согласно приложению № 4 к Перечню должностей работников, входящих в состав прочего персонала, утверждённому Распоряжением ИПФ РАН от 20 января 2017г.
№ ЦО/05а. Подразделение № 085.

3.6. Медицинских работников:

По результатам работы за месяц, квартал, год:

- эффективный трудовой вклад в работу;

- обеспечение высокого уровня медицинского обслуживания работников ИПФ РАН;

- проведение профилактических и оздоровительных мероприятий по снижению заболеваемости работников;

-проведение санитарно-просветительской работы (лекции, выступления в коллективах, наглядная агитация и т.п.);

- сложность и напряжённость труда.

К группе премируемых относятся:

-руководители: главный врач;

-врачи: оториноларинголог, ультразвуковой диагностики, невролог, функциональной диагностики, эндокринолог, акушер-гинеколог, терапевт, стоматолог, эндоскопист, дерматовенеролог, кардиолог, офтальмолог;

- младший медицинский персонал: санитар, сестра-хозяйка;

- средний медицинский персонал: медицинская сестра(в т.ч. старшая, процедурной), зубной врач, медицинский регистратор и другие медицинские работники

согласно приложению № 4 к Перечню должностей работников, входящих в состав прочего персонала, утверждённому Распоряжением ИПФ РАН от 20 января 2017г. № ЦО/05а.
Подразделение № 082.

3.7. Работников детского образовательно-оздоровительного лагеря:

По результатам работы за месяц, квартал, год:

- эффективный трудовой вклад в работу;
- проведение мероприятий для детей по :
- профессиональной ориентации и расширению кругозора;
- формированию культуры активного, здорового досуга;
- выявлению и поддержке одарённых детей;
- сложность и напряжённость труда.

К группе премируемых относятся:

-руководители: директор лагеря, заместитель директора лагеря, заведующий складом согласно приложению № 4 к Перечню должностей работников, входящих в состав прочего персонала, утверждённому Распоряжением ИПФ РАН от 20 января 2017г. № ЦО/05а. Подразделение № 043.

3.8. Профессорско – преподавательского состава:

По результатам работы за месяц, квартал, год:

- эффективный трудовой вклад в работу;
- совершенствование основных образовательных программ (рабочих учебных планов) по специальностям и направлениям подготовки;
- использование новых эффективных технологий и методов в процессе работы;
- сложность и напряжённость труда.

К группе премируемых относятся: доцент, профессор,

согласно приложению № 4 к Перечню должностей работников, входящих в состав прочего персонала, утверждённому Распоряжением ИПФ РАН от 20 января 2017г. № ЦО/05а. Подразделение № 042

4. Состав и функции Комиссии по установлению стимулирующих и премиальных выплат.

4.1. В каждом отделении института создаётся Комиссия по установлению стимулирующих и премиальных выплат (далее Комиссия).

4.2. Состав Комиссии утверждается приказом директора ИПФ РАН.

4.3. В состав Комиссии входят:

4.3.1 Постоянный состав с правом принятия решения:

- руководитель отделения ИПФ РАН;
- руководитель отдела;
- представитель первичной профсоюзной организации: председатель профкома или профбюро отделения.

4.3.2 Постоянный состав с правом совещательного голоса:

- главный бухгалтер ИПФ РАН;
- главный экономист ИПФ РАН;
- экономист отделения ИПФ РАН;

4.3.3 Временный состав с правом принятия решения:

- руководитель темы (проекта), введенный в Комиссию на время выполнения работ по теме (проекту) на основании приказа директора о включении работы в тематический план работы ИПФ РАН.

4.4. Функциями Комиссии по установлению стимулирующих и премиальных выплат являются:

- оценка выполнения работниками структурного подразделения показателей эффективности на основе **системы коэффициентов**;

- определение размера финансовых средств, выделяемых структурным подразделениям для стимулирования работников на основе данных учёта;

- согласование размера стимулирующей и премиальной выплаты конкретным работникам по представлению руководителя отдела;

- ознакомление под роспись работников с оценкой качества их работы по отдельным видам работ и темам;

- рассмотрение спорных ситуаций по оценке показателей работы конкретных работников;

- оформление заключения Комиссии протоколом (на основании распоряжения директора ИПФ РАН протоколом заключения Комиссии Совета может считаться ежемесячный приказ о начислении стимулирующих выплат в совокупности с соответствующими служебными записками руководителей тем/проектов, отделов);

- доведение в срок до **18** числа текущего месяца информации до экономических служб отделений, с целью подготовки приказов о начислении заработной платы работникам, включая стимулирующие и премиальные выплаты.

5. Определение размера стимулирующих и премиальных выплат. Значения коэффициентов.

Руководитель темы (проекта) дает оценку проделанной работе по теме (проекту) и определяют личный трудовой вклад каждого работника на основе системы коэффициентов в конечные результаты труда с учетом качества, сложности, новизны, масштаба разработок и фактических затрат рабочего времени.

Фактическое время, затраченное для выполнения заданий, отражается в дополнительных табелях учёта использования рабочего времени работника, составляемых отдельно по каждой теме (проекту). В конце учётного периода (месяца) по дополнительным табелям формируются: количественный показатель - число тем (проектов), в разработке которых принял участие работник; и данные о фактических затратах времени по теме (проекту). Ответственность за достоверность данных несёт руководитель темы (проекта).

5.1. Должностной оклад работника O может включать три составляющие, пропорциональные фактически отработанному работником времени, а именно:

- 1) средства субсидий на выполнение государственного задания ГЗ,
- 2) гранты Γ
- 3) хоздоговора $ХД$.

$$O = ГЗ + \Gamma + ХД$$

5.2. Размер стимулирующей выплаты конкретному работнику рассчитывается путем умножения доли оклада (без учета доплат и надбавок компенсационного характера) за фактически отработанное работником время в соответствующей теме на коэффициенты: $K_{гз}$ (для госзадания), $K_{г}$ (для грантов) и $K_{хд}$ (для хоздоговоров).

В результате, зарплата работников вычисляется по следующей формуле:

$$ЗП = O * K_{\text{оклад}} + O * K_{\text{оклад}} * K_{\text{комп}} + ГЗ * K_{\text{гз}} + Г * K_{\text{г}} + ХД * K_{\text{хд}},$$

где $0,1 \leq K_{\text{оклад}} \leq 1$ – коэффициент, характеризующий долю штатной единицы, занимаемой работником, $K_{\text{комп}}$ – коэффициент, характеризующий размер компенсационной выплаты работнику в соответствии с Положением об оплате труда работников ИПФ РАН.

5.3. Диапазон значений **каждого из** коэффициентов для определения размера стимулирующей выплаты, варьируется от 0 до 30. Коэффициенты начисляются за:

- Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей;
- Качество выполняемых работ (заданий)
- Научную значимость результата работы
- Участие в нескольких проектах
- Выполнение особо важных и срочных работ
- Руководство работой аспирантов
- Руководство темами (проектами).
- Выполнение дополнительных научно-организационных обязанностей
- Компетентность, самостоятельность работника в принятии решений
- Своевременную подготовку и сдачу отчётности.

5.4. Руководитель устанавливает коэффициенты исходя из количества и качества выполненных работником работ. Помесячная конкретизация выполненных работ осуществляется по требованию заказчика или в связи с производственной необходимостью.

5.5. Для оценки работы всего подразделения руководителем может быть заполнена Карта показателей структурного подразделения (по всем работникам).

5.6. Руководитель темы/проекта доводит результаты оценки работы по каждому задействованному работнику до сведения членов Комиссии отделения не позднее **15** числа текущего месяца для вынесения Комиссией окончательного решения и подготовки протокола. Протокол утверждается членами Комиссии, перечисленными в п.п. 4.3.1 и 4.3.3, и визируется членами Комиссии, перечисленными в п.п. 4.3.2.

5.7. Руководителю структурного подразделения (отдела, лаборатории, группы) стимулирующая выплата производится с учётом результатов работы и оценки деятельности подразделения по согласованию с руководителем отделения.

6. Порядок и условия выплаты стимулирующего характера.

6.1. В соответствии с решением Комиссии отделения, оформленным протоколом, экономическая служба отделения:

6.1.1. формирует приказы о начислении работникам отделения заработной платы за фактически отработанное время в учетном периоде отдельно по каждому источнику финансирования, включая стимулирующие выплаты.

6.1.2. передает приказы на согласование:

- главному бухгалтеру института;
- главному экономисту института;
- председателю первичной профсоюзной организации профсоюза работников РАН в ИПФ РАН;

и утверждение:

- директору ИПФ РАН.

6.1.3 Подписанные приказы в срок до 20 числа текущего месяца передаются экономистами отделений в бухгалтерию ИПФ РАН для начисления.

6.2. Выплаты по приказам производятся бухгалтерией ИПФ РАН в сроки, установленные Коллективным договором.

6.2.1. Выплаты по п.3 раздела 2 Положения производятся отдельным приказом ИПФ РАН как из средств ФОТ (фонд оплаты труда), так и из средств чистой прибыли ИПФ РАН, оставшейся после налогообложения.

6.3. Стимулирующие и премиальные выплаты работникам, вводимые согласно настоящему Положению, могут:

- применяться одновременно;
- отменяться полностью или частично, в случае допущенных работником нарушений.

6.4. Стимулирующие и премиальные выплаты:

- учитываются при исчислении средней заработной платы работникам (для оплаты ежегодных отпусков, выплаты больничных листов, др. случаях);
- устанавливаются на срок не менее одного календарного месяца.

7. Заключительные положения.

7.1. «Положение о выплатах стимулирующего характера работникам ИПФ РАН» является приложением к «Положению об оплате труда работников ИПФ РАН»; вступает в силу с момента утверждения последнего и действует до принятия нового «Положения об оплате труда работников ИПФ РАН».

7.2. Все дополнения по вопросам стимулирования за результаты работы, связанные с :

- внесением изменений в текущее законодательство РФ,
 - рекомендациями ФАНО России,
 - инициативой администрации ИПФ РАН или профкома Первичной профорганизации профсоюза работников РАН в ИПФ РАН
- оформляются в виде приложений к настоящему «Положению».

7.3. Контроль исполнения настоящего «Положения» возлагается на заместителя директора института по общим вопросам и экономике.

Приложения:

1. Форма индивидуальной карты работника.
2. Форма отчета о фактических трудовых затратах работника.