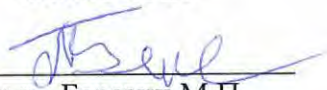


**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ
ИНСТИТУТ ПРОБЛЕМ ХИМИЧЕСКОЙ ФИЗИКИ
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК**

«СОГЛАСОВАНО»

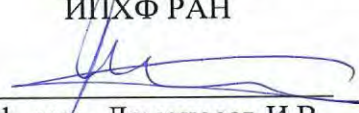
Председатель профкома
ИПХФ РАН


к.х.н., Березин М.П.

«27» мая 2021 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

ИО директора
ИПХФ РАН


д.ф.-м.н., Ломоносов И.В.

«27» мая 2021 г.

**Положение об оплате труда
работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института проблем химической физики Российской академии наук**

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института проблем химической физики Российской академии наук (далее - Положение, ИПХФ РАН, Институт) разработано в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 01.02.2021 г. №72 «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», а также Приказом Минобрнауки России от 01.02.2021 г. №71 «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 «Образование».

2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников ИПХФ РАН за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования (далее – финансовое обеспечение) и направлено на обеспечение повышения результативности деятельности работников при выполнении уставных

задач ИПХФ РАН.

3. Система оплаты труда работников ИПХФ РАН регулируется настоящим Положением, а также коллективным договором и иными локальными нормативными актами Института в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения Первичной профсоюзной организации ИПХФ РАН.

Система оплаты труда, включающая размеры окладов (должностных окладов) (далее – оклады), выплат компенсационного и стимулирующего характера, формируется в пределах фонда оплаты труда ИПХФ РАН, сформированного на календарный год.

Фонд оплаты труда работников ИПХФ РАН формируется из финансового обеспечения Института, включающего:

- субсидию на выполнение государственного задания;
- фонд заработной платы ИПХФ РАН, образованный за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, в т.ч. при финансировании проектов, договоров, контрактов, грантов;
- средства чистой прибыли ИПХФ РАН.

4. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с коллективным договором ИПХФ РАН.

5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников ИПХФ РАН как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников ИПХФ РАН, 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, 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, условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

II. Порядок и условия оплаты труда работников ИПХФ РАН

9. Система оплаты труда работников ИПХФ РАН 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, 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 Российской Федерации 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 выплат 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 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 Первичной профсоюзной организации ИПХФ РАН;

- 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).

10. Размеры окладов работников ИПХФ РАН установлены на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ).

В случае если профессии (должности) работников, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов устанавливаются по ПКГ.

Размеры окладов по ПКГ (уровням) приведены в приложениях № 1, 2, 3, 4, 5 к Положению.

11. Оклады пересматриваются Институтом в случае, если они установлены в меньшем размере, чем Положением. Принятие Положения не является основанием для снижения окладов, если они установлены в большем размере.

12. С учетом финансового обеспечения выполнения Институтом государственного задания может производиться корректировка минимальных размеров окладов работников в сторону их повышения.

13. Оплата труда педагогических работников ИПХФ РАН производится с учетом Приказа Минобрнауки России от 01.02.2021 г. №71 «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 «Образование».

14. С учетом условий труда работникам ИПХФ РАН устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III Положения.

15. Работникам ИПХФ РАН устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV Положения.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

16. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации

работникам ИПХФ РАН устанавливаются выплаты компенсационного характера.

17. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Института осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

б) 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);

в) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

18. Оплата труда работников Института, занятых на работах с вредными и (или) опасными 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.

Конкретный размер доплаты к должностному окладу работника устанавливается приказом по Институту на основании решения комиссии ИПХФ РАН по установлению льгот и компенсаций с учётом мнения Первичной профсоюзной организации ИПХФ РАН, фиксируется в коллективном и трудовом договорах (дополнительном соглашении к трудовому договору) и не может быть ниже установленного законодательством Российской Федерации. Доплата устанавливается на срок действия специальной оценки условий труда (СОУТ), если другое не предусмотрено иными нормативно-правовыми актами.

19. Работникам Института устанавливается доплата по соглашению сторон:

- при совмещении должностей (профессий);

- при расширении зон обслуживания;

- при увеличении объема работы (дополнительный объем работ);

- при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы (на период отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, ежегодного оплачиваемого отпуска, дополнительных отпусков и отпуска без сохранения заработной платы, выполнения обязанностей по вакантной должности, временной нетрудоспособности);

- за исполнение обязанностей материально-ответственного лица;

- за работу в Единой комиссии (члены Единой комиссии).

Размеры и условия доплаты по п. 19 Положения устанавливаются в трудовом

договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) и/или приказом директора Института в зависимости от категории работников.

Доплаты по п. 19 Положения, на очередной год устанавливаются приказом директора по служебным запискам руководителей подразделений с указанием конкретных должностных обязанностей, возлагаемых на работника, суммы доплат по каждому виду.

Доплаты по п.19 могут изменяться в течение календарного года в связи с увольнением, кадровыми перемещениями, изменением состава комиссий и материально-ответственных лиц и оформляются служебной запиской на имя директора ИПХФ РАН.

20. Доплата за работу в ночное время производится работникам ИПХФ РАН 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».

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% должностного оклада (рассчитанного за час работы) работника за каждый час работы в ночное время.

Расчет повышения оплаты труда за работу в ночное время определяется путем деления 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 ИПХФ РАН устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

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

- работникам, получающим должностной оклад – в размере 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 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.

22. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) и/или приказом директора Института.

Ежемесячные процентные надбавки директору Института устанавливается трудовым договором, заключенным им с Минобрнауки России, на основании приказа Минобрнауки России.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

23. В целях поощрения работников Института 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;
- выплаты по итогам работы.

24. Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счёт всех источников финансирования и направлены на обеспечение повышения результативности деятельности работников при выполнении уставных задач ИПХФ РАН.

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

Условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением, принимаемым с учетом мнения Первичной профсоюзной организации ИПХФ РАН.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

26. Данный раздел Положения распространяется на работников ИПХФ РАН всех категорий, состоящих в трудовых отношениях с Институтом (с которыми заключены трудовые договоры).

27. В целях обеспечения повышения результативности деятельности

работников, при выполнении уставных задач ИПХФ РАН, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера для разных категорий работников института:

27.1. Для научных работников, в том числе для научных сотрудников, заместителей директора по научной работе, заведующих лабораториями и отделами, инженеров-исследователей:

27.1.1. Персональные надбавки - выплаты за интенсивность и результативность труда, и оперативное выполнение поручений руководителя подразделения (директора ИПХФ РАН, курирующего заместителя директора, заведующего отдела).

Персональные надбавки для руководителей научных подразделений (заведующий отделом, заведующий лабораторией, руководитель группы) на очередной год устанавливаются приказом директора ИПХФ РАН.

Персональные надбавки для научных работников научных подразделений на очередной год устанавливаются приказом директора ИПХФ РАН по служебной записке, представленной заведующим отделом, заведующим лабораторией.

В течение года размер персональной надбавки может быть изменен (увеличен, уменьшен или отменен) приказом директора ИПХФ РАН по служебной записке руководителя подразделения.

27.1.2. Стимулирующая выплата по итогам работы за месяц, квартал, год:

- стимулирующая выплата научным сотрудникам за месяц, квартал, год с целью достижения показателей, определенных Указом Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» устанавливаются на основании критериев оценки (Приложение № 6 к Положению).

- стимулирующая выплата по итогам работы научным работникам (заместителям директора по научной работе, заведующим отделами, заведующим лабораториями, инженерам-исследователям) за месяц, квартал, год устанавливаются на основании критериев оценки (Приложение № 6, 7 к Положению), учитывая их личные научные достижения и итоги работы Института, отдела, лаборатории.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности ИПХФ РАН в части оказания государственных услуг (выполнения работ), а также необходимость достижения установленных в планах мероприятий по реализации «дорожных карт» значений целевых показателей развития науки на текущий год.

27.2. Для руководителей, инженерно-технических работников и административно-управленческого персонала научно-вспомогательных, научно-организационных и технических подразделений и ненаучных работников научных подразделений:

27.2.1. Персональные надбавки – выплаты за интенсивность и результативность труда, и оперативное выполнение поручений руководителя подразделения (директора ИПХФ РАН, курирующего заместителя директора, главного инженера, руководителя отдела).

Персональные надбавки для руководителей научно-организационных подразделений и вспомогательных отделов на следующий год устанавливаются приказом директора Института.

Персональные надбавки инженерно-техническим работникам и административно-управленческому персоналу научно-организационных подразделений и вспомогательных отделов, ненаучных работников научных подразделений на следующий год устанавливаются приказом директора по служебным запискам руководителей соответствующих подразделений.

27.2.2. Стимулирующая выплата по итогам работы подразделения, отдела, института за месяц, квартал, год.

Стимулирующая выплата по п. 27.2.2, устанавливается по результатам работы Института за месяц, квартал, год на основании приказа директора ИПХФ РАН при наличии финансовой возможности. Размер стимулирующей выплаты каждому работнику определяется руководителем подразделения дифференцированно в соответствии с личным трудовым вкладом в общие результаты работы и максимальным размером не ограничивается.

27.3. Для рабочих вспомогательных и научных подразделений:

27.3.1. Персональные надбавки рабочим вспомогательных и научных подразделений на следующий год устанавливаются приказом директора по служебным запискам руководителей соответствующих подразделений.

27.3.2. Стимулирующая выплата рабочим всех структурных подразделений Института – ежемесячная выплата за счет всех источников финансирования к должностному окладу в пределах запланированных фондов и при наличии финансовой возможности. Размер стимулирующей выплаты каждому рабочему вспомогательных и научных подразделений определяется руководителем подразделения дифференцированно в соответствии с личным трудовым вкладом в общие результаты работы и максимальным размером не ограничивается.

27.4. При увольнении работника его должностной оклад может распределяться в виде выплаты за совмещение (замещение) должностей (профессий) в установленном пунктом 19 раздела III порядке.

27.5. Выплаты стимулирующих надбавок всем категориям работников структурных подразделений Института, связанные с осуществлением ими работ по договорам на выполнение НИР, НИОКР, оказание платных услуг, грантам, темам,

заданиям, контрактам и т.д. производятся из финансовых средств, поступивших от заказчика по соответствующим договорам.

27.5.1. Размер выплаты работникам устанавливается руководителем тем, грантов, и т.д. в соответствии с непосредственным участием работников в выполнении работ на основании служебных записок о представлении к выплатам, согласованными с курирующим заместителем директора Института или главным инженером и утвержденными директором ИПХФ РАН. Основанием для выплаты служат: список работников, участвующих в выполнении темы, таблицы учета рабочего времени, акты приемки работ или производственных заданий, а также факт поступления финансовых средств, поступивших от заказчика по соответствующим договорам.

27.5.2. Стимулирующие выплаты по договорам, указанным в п. 27.5 настоящего раздела, носят срочный характер и устанавливаются на период, не превышающий срока выполнения конкретного договора.

27.5.3. Стимулирующие выплаты по договорам, указанным в п. 27.5 настоящего раздела, отменяются или уменьшаются при отсутствии достаточных средств, поступивших от заказчика по конкретному договору.

27.6. Выплаты за содействие выполнению научно-исследовательских работ производятся за счет централизованного фонда накладных расходов, формируемого в соответствии с Положением о порядке формирования централизованного фонда накладных расходов в ИПХФ РАН.

27.7. Работникам всех категорий на основании служебной записки руководителя подразделения с обоснованием и приказа директора ИПХФ РАН могут быть произведены разовые выплаты за качество срочной и особо важной выполненной работы.

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

27.9. Стимулирующие выплаты устанавливаются (увеличиваются, уменьшаются или отменяются полностью) приказом директора ИПХФ РАН с указанием условий назначения надбавок, их размеров, сроков действия, источника финансирования и оснований для их увеличения, уменьшения или отмены.

27.10. Условием для осуществления стимулирующей выплаты является отсутствие у работника Института дисциплинарного наказания или его снятие в соответствии с установленным Трудовым Кодексом Российской Федерации порядком.

При отсутствии или недостатке бюджетного финансирования директор имеет право приостановить или отменить выплату стимулирующих надбавок.

27.11. Критерии эффективности труда директора ИПХФ РАН определяются Минобрнауки России.

27.12. Критерии эффективности труда научных сотрудников, инженеров-исследователей ИПХФ РАН, установлены в зависимости от достижения ими целевых показателей эффективности работы (Приложение № 6).

27.13. Критерии эффективности труда научных работников ИПХФ РАН, установлены в зависимости от достижения ими целевых показателей эффективности работы (Приложение № 7).

27.14. Критерии эффективности труда для руководителей, специалистов, служащих, рабочих всех ненаучных и вспомогательных подразделений Института, установлены в зависимости от достижения ими целевых показателей эффективности работы (Приложение № 8, № 9).

V. Условия оплаты труда руководителя ИПХФ РАН, его заместителя, главного бухгалтера

28. Условия оплаты труда руководителя ИПХФ РАН определяются трудовым договором, заключаемым им с Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

29. Размер оклада руководителя ИПХФ РАН 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.

30. Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера ИПХФ РАН устанавливаются на 10-30 % ниже оклада руководителя Института приказами по ИПХФ РАН.

31. Руководителю ИПХФ РАН устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

33. Стимулирующие выплаты по итогам работы осуществляются руководителю Института 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 Института и его руководителя.

34. Руководителю ИПХФ РАН устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III Положения в зависимости от условий труда.

35. Заместители руководителя ИПХФ РАН и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами III и IV Положения в зависимости от условий их труда.

36. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Института и среднемесячной заработной платы работников Института (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. № 64н.

VI. Другие вопросы

37. Выплата материальной помощи руководителю ИПХФ РАН 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).

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

39. Решение о выплате материальной помощи руководителю учреждения

оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

40. Условия выплаты материальной помощи заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения и работникам, ее конкретные размеры устанавливаются локальным актом с учетом мнения Первичной профсоюзной организации ИПХФ РАН.

41. Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения и 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.

42. Работникам ИПХФ РАН при наличии средств по фонду оплаты труда могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам и праздникам, в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации).

М. Киселева
М. Швачкина
Д. Смирнова

Л.В.

Мишина Л.В.