

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ ИНСТИТУТ
ФИЗИКИ ТВЕРДОГО ТЕЛА ИМЕНИ Ю.А. ОСИПЬЯНА РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК
(ИФТТ РАН)**

СОГЛАСОВАНО
Председатель Профкома ИФТТ РАН

УТВЕРЖДАЮ
Директор ИФТТ РАН

_____/В.С. Горнаков

_____/ А.А. Левченко

« ____ » _____ 2021 г.

« ____ » _____ 2021 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ИФТТ РАН**

1. Общие положения.

1.1. Положение об оплате труда работников ИФТТ РАН (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Российской Федерации от 05 августа 2008 года № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казённых 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», Федеральным законом от 02 июля 2013 года № 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», 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», рекомендациями Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, иными федеральными законами и нормативно-правовыми актами Российской Федерации и устанавливает систему оплаты труда работников ИФТТ РАН.

1.2. Положение включает в себя размеры окладов (должностных окладов) (далее - оклады) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), размеры повышающих коэффициентов к окладам; условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

1.3. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с настоящим Положением, как по основным должностям, так и по должностям,

замещаемым в порядке совместительства. 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.

1.3.1. Оплата труда работникам с суммированным учетом рабочего времени осуществляется путем установления часового тарифа. Учетным периодом считается один год.

1.3.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени (рабочего дня или неполной рабочей неделе), производится пропорционально отработанному времени путем установления оклада по часам.

1.4. 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.

1.5. Положение распространяется на все источники средств, из которых финансируется оплата работников.

1.6. Привлечение работников для работы в ИФТТ РАН на основе договоров гражданско-правового характера осуществляется в порядке, предусмотренном действующим гражданским законодательством.

2. Оклады сотрудников ИФТТ РАН и порядок их установления.

2.1. Размеры окладов работников по занимаемым должностям устанавливаются на основании отнесения должностей к квалификационным уровням ПКГ в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимыми для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и приведены в Приложении № 1 к Положению.

2.1.1. Размеры окладов по занимаемым должностям работников сферы научных исследований и разработок ИФТТ РАН устанавливаются на основании Приказа Минздравсоцразвития РФ от 03 июля 2008 года № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок».

2.1.2. Размеры окладов по занимаемым общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих ИФТТ РАН устанавливаются на основании Приказа Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.1.3. Размеры окладов по занимаемым должностям работников сферы образования ИФТТ РАН устанавливаются на основании Приказа Минздравсоцразвития РФ от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.1.4. Размеры окладов работников ИФТТ РАН, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основании Приказа Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.2. По должностям работников, не включённым в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда и приведены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

2.3. Размеры окладов заместителей руководителей (начальников, заведующих) структурных подразделений ИФТТ РАН (за исключением окладов заместителей главного бухгалтера), устанавливается в размере от 80 % до 90% от размера оклада руководителя

(начальника, заведующего) соответствующего структурного подразделения и приведены в Приложении № 3 к настоящему Положению.

2.4. К размеру оклада по квалификационному уровню ПКГ по должностям, по которым в соответствии с квалификационными требованиями предусмотрены учёные степени, устанавливаются повышающие коэффициенты, учитывающие доплаты за наличие у работников учёной степени, которые включаются в оклад работников. Размер доплаты соответствует размерам выплат за ученую степень, которые действовали до дня вступления в силу Федеральный закон 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».

Повышающий коэффициент к окладу применяется со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома о присуждении ученой степени кандидата наук и доктора наук.

2.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (персональная надбавка) может быть установлен работнику с учётом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в ИФТТ РАН и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором ИФТТ РАН персонально в отношении конкретного работника утверждается приказом по ИФТТ РАН.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казённых учреждениях, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казённых учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» в ИФТТ РАН осуществляются выплаты компенсационного характера следующих видов:

3.1.1. выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

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

3.1.3. 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).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральными законами или иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

3.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и настоящим Положением.

Размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются в настоящем Положении, в приказах по ИФТТ РАН и конкретизируются в трудовых договорах работников. При частичной занятости работника в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплаты компенсационного характера осуществляются пропорционально доле занятого времени.

3.3.1. Оплата труда работников ИФТТ РАН, занятых на тяжелых работах, 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.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается приказом по ИФТТ РАН в соответствии со статьями 146, 147 Трудового кодекса Российской Федерации и составляет 4 процента оклада (тарифной ставки), установленной для данных видов работ с нормальными условиями труда.

3.3.2. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются сотрудникам, работающим на постоянной основе со сведениями, составляющими государственную тайну, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны в соответствии с Законом Российской Федерации от 21 июля 1993 г. № 5485-1 «О государственной тайне», Постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны», Разъяснением о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 мая 2011 г. № 408н.

Указанные надбавки выплачиваются на основании приказов, издаваемых не реже одного раза в год. В случае если работник ИФТТ РАН, имеющий допуск к государственной тайне, в течение календарного года с момента назначения ежемесячной процентной надбавки не ознакомился со сведениями, составляющими государственную тайну, выплата ежемесячной процентной надбавки прекращается. Выплата ежемесячной процентной надбавки возобновляется после фактического ознакомления с указанными сведениями.

3.3.3. Выплаты компенсационного характера 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) производятся в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами ИФТТ РАН.

3.3.3.1. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам ИФТТ РАН устанавливается доплата, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.3.3.2. Доплата за работу в ночное время производится за каждый час работы с 22⁰⁰ до 6⁰⁰ в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и

Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном на 40% размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

3.3.3.3. Каждый час работы в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере, если эта работа производилась за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему 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 (статьями 153 Трудового кодекса РФ). Для сотрудников, работающих по графику в нерабочий праздничный день, дополнительная оплата производится в одинарном размере за каждый час такой работы.

3.3.3.4. Сверхурочные работы оплачиваются в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со [статьей 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

3.3.3.5. Установленные величины доплат водителям за разрывной рабочий день и совмещение профессий приведены в Приложении № 4 к настоящему Положению.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учётом рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти.

4.3. В целях поощрения работников за выполненную работу в ИФТТ РАН в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казённых учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 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» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 4.3.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 4.3.2. выплаты за образцовое качество выполняемых работ;
- 4.3.3. выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4.3.4. премиальные выплаты по итогам работы.

4.4. Стимулирующие выплаты осуществляются по решению директора ИФТТ РАН в пределах ассигнований федерального бюджета на оплату труда работников ИФТТ РАН а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных ИФТТ РАН на оплату труда работников:

заместителям директора, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, иным работникам, непосредственно подчинённым директору – директором ИФТТ РАН;

руководителям структурных подразделений, иным работникам, непосредственно подчинённым заместителю директорам – по представлению заместителей директоров;

научным работникам (в части выплат на основании индивидуальных показателей результативности научной деятельности и индекса цитируемости – ПРНД) – по представлению ученого секретаря ИФТТ РАН;

остальным работникам – по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений или руководителей проектов (договоров, грантов, контрактов), а также по представлению заместителей директора ИФТТ РАН.

4.5. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться по итогам работы за месяц (квартал, год). Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере, и предельным размером не ограничивается.

4.6. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитывается:

успешное и добросовестное выполнение работником должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качественная организация и подготовка мероприятий, связанных с уставной деятельностью ИФТТ РАН;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью ИФТТ РАН;

качественная подготовка и своевременная сдача отчётности;

участие в выполнении особо важных работ и срочных работ, в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

4.7. Основаниями для выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, выплат за образцовое качество выполняемых работ для научных работников и научно-административного персонала ИФТТ РАН являются:

индивидуальные показатели результативности научной деятельности и индекса цитируемости (ПРНД) (перечень и методика расчёта определены в Положении ИФТТ РАН «Об определении рейтинговых категорий научных работников» (Приложение № 5 к настоящему Положению);

вклад научного работника в выполнение проводимых ИФТТ РАН научно-исследовательских работ;

высокие показатели результативности ИФТТ РАН (для научно-административного персонала).

4.7.1. Выплата стимулирующего характера научным работникам на основании ПРНД производится в рамках выделяемого размера финансирования дирекцией ИФТТ РАН по представлению ученого секретаря. Размер данной выплаты может изменяться, а также выплата может быть полностью отменена, в зависимости от фактически отработанного времени, а также вклада работника в выполнение плана НИР ИФТТ РАН в месяце, за который осуществляется настоящая выплата.

4.7.2. Выплата стимулирующего характера научным работникам и научно-административному персоналу за вклад научного работника в выполнение проводимых ИФТТ РАН научно-исследовательских работ производится в соответствии с индивидуальным вкладом сотрудника в выполнение научно-исследовательских работ в рамках государственного задания ИФТТ РАН на основании предложений заведующих лабораториями, утверждённых директором или соответствующим зам. директора ИФТТ РАН.

4.7.3. Выплата стимулирующего характера научно-административному персоналу за высокие показатели результативности ИФТТ РАН производится директору, научному руководителю, заместителям директора по научной работе и учёному

секретарю. При этом выплата этих дополнительных надбавок директору ИФТТ РАН производится на основании решения головной ведомственной организации, а научному руководителю, заместителям директора и ученому секретарю ИФТТ РАН производится на основании приказа директора.

4.8. Основанием для выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, выплат за образцовое качество выполняемых работ для научных работников, инженерно-технического и производственного персонала ИФТТ РАН является выполнение дополнительного объёма работ, связанных с выполнением проектов, договоров, контрактов, грантов, целевых субсидий.

4.8.1. Стимулирующая выплата по данному основанию может устанавливаться работникам, принимающим непосредственное участие в их выполнении. Надбавки устанавливаются по представлению руководителя проекта (контракта, гранта) за счёт и в пределах фонда заработной платы, образованного при финансировании соответствующих проектов, договоров, контрактов, грантов, целевых субсидий. Необходимым условием для выплаты надбавок является поступление финансовых средств от заказчика.

Конкретный размер стимулирующей надбавки каждому работнику не лимитируется и определяется с учётом его личного вклада в выполнение работы и в пределах утверждённых средств. При этом надбавки могут устанавливаться не всем исполнителям, закреплённым за темой, а лишь непосредственно участвующим в разработке темы на конкретном этапе работ. Надбавки отменяются или уменьшаются в случае несоблюдения сроков выполнения работы или отдельных её этапов, при неудовлетворительном качестве исполнения.

4.8.2. Стимулирующие надбавки по данному основанию устанавливаются приказом директора ИФТТ РАН на основании предложений руководителей проектов, договоров, контрактов или грантов с учётом объёма исследований, плана финансирования и реального поступления средств по этим программам.

4.9. Основаниями для выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, выплат за образцовое качество выполняемых работ для административно-управленческого и производственного персонала научных, производственных, научно-технических и научно-вспомогательных подразделений ИФТТ РАН являются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

- увеличение объёма работ;

- повышенная интенсивность, результативность труда и оперативное выполнение дополнительного объёма работ;

- содействие выполнению научно-исследовательских работ по проектам, договорам, контрактам, грантам

4.9.1. Стимулирующая выплата за кратковременное (в течение не более 1 месяца) увеличение объёма работ может быть установлена сотруднику любого подразделения ИФТТ РАН в целях компенсации дополнительного к основным функциям работника вида работ. Размер надбавки зависит от дополнительной загруженности работника, учитывает все обстоятельства конкретной работы и верхним пределом не ограничивается.

4.9.2. Стимулирующая надбавка при содействии выполнению научно-исследовательских работ по проектам, договорам, контрактам, грантам может быть установлена научно-административному персоналу, сотрудникам научно-технических, научно-вспомогательных и производственных подразделений, аппарата управления, патентного отдела, юридического отдела, младшему обслуживающему персоналу, консультантам и советникам в зависимости от коэффициента участия. Конкретный размер

надбавки каждому работнику не лимитируется и определяется с учётом его личного вклада в выполнение работы и в пределах утверждённых средств.

4.10. Основаниями для выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, выплат за образцовое качество выполняемых работ для работников ИФТТ РАН, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, учитывается:

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

дополнительный объем ремонтно-строительных работ;
выполнение особо важных и срочных работ.

4.11. Младшим научным сотрудникам, принятым на работу в ИФТТ РАН на часть ставки, одновременно являющимся учащимися ИФТТ РАН (магистранты, аспиранты ОАМ) или базовых кафедр, официально осуществляющих образовательную деятельность в ИФТТ РАН, и при этом выполняющим научную работу в ИФТТ РАН под руководством штатного научного сотрудника ИФТТ РАН, может устанавливаться специальная стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работ.

4.11.1. Данная стимулирующая выплата может устанавливаться учащимся с момента зачисления на работу в ИФТТ РАН и до момента отчисления из ОАМ ИФТТ РАН, из других учебных заведений, базовые кафедры которых осуществляют образовательную деятельность в ИФТТ РАН.

4.11.2. Для расчёта данной выплаты учитывается целевой показатель 100 % средней заработной платы по региону (Московская область), из которой вычитается полный размер стипендии, получаемый учащимися вне зависимости от учебного заведения, где эта стипендия выплачивается. При этом не учитываются выплаты из грантов, стипендии и премии Президента РФ, Правительства РФ и прочие выплаты из источников, полученных на конкурсной основе.

4.11.3. Данная стимулирующая выплата устанавливается в полном размере при условии положительной аттестации учащегося на очередной полугодовой аттестации (январь и июнь). Размер выплаты уменьшается в два раза для учащихся, аттестованных условно или не прошедших аттестацию по иным причинам, до устранения причин, повлёкших уменьшение размера выплаты.

4.11.4. Список сотрудников – получателей данной стимулирующей выплаты – утверждает директор ИФТТ РАН.

4.12. Премияльные выплаты научным работникам осуществляются по итогам выполнения научно-исследовательских работ на основании приказа директора и выплачиваются:

за выполнение приоритетных работ по важнейшим направлениям научных исследований ИФТТ РАН;

за оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в их компетенцию;

за творческий подход к подготовке инициативных предложений по совершенствованию научной деятельности ИФТТ РАН;

за подачу, получение и коммерциализацию патентов, участие в выставках, достижения в инновационной деятельности ИФТТ РАН и др.;

за достижение высоких научных результатов;

учёным, в том числе молодым, по результатам конкурсов на лучшую работу, проводимых в ИФТТ РАН.

4.13. Основаниями для выплаты премий работникам ИФТТ РАН являются:

успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского, административного и производственного характера за определённый срок (месяц, квартал, год);

достижение особо высоких результатов в производственной деятельности;
иные основания, такие как государственные награды и т.д., в том числе могут быть приурочены к юбилейным датам.

5. Оплата отпусков.

5.1. Оплата отпусков (основного и дополнительного) работникам ИФТТ РАН осуществляется согласно действующему законодательству РФ.

5.2. Резерв на оплату отпусков формируется на момент окончания расчетного периода по состоянию на 31 декабря. Расчетным периодом для формирования резерва отпусков считается календарный год.

5.3. Финансовые средства, поступающие по проектам, договорам, контрактам, грантам и из иных внебюджетных источников, расходуются на выплату заработной платы полностью согласно сметам расходов с формированием резерва заработной платы для начисления отпускных. Резерв рассчитывается в размере 1/12 предполагаемой по смете суммы заработной платы с учетом всех начислений.

6. Условия оплаты труда директора ИФТТ РАН, его заместителей, главного бухгалтера.

6.1. Условия оплаты труда директора ИФТТ РАН определяются трудовым договором, заключаемым с вышестоящей организацией в соответствии с действующим законодательством.

6.2. Размер оклада директора ИФТТ 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.

6.3. Оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера ИФТТ РАН устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада директора ИФТТ РАН и приведены в Приложении № 3 к настоящему Положению.

6.4. Директору ИФТТ РАН устанавливаются предельные размеры выплат стимулирующего характера по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера директору ИФТТ РАН определяется с учетом соблюдения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора ИФТТ РАН и среднемесячной заработной платы работников ИФТТ РАН (без учета заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера ИФТТ РАН). Выплаты осуществляются из всех источников финансирования ИФТТ РАН по представлению заместителя директора ИФТТ РАН.

6.5. Директору ИФТТ РАН устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с трудовым договором в зависимости от условий труда.

6.6. Заместители директора ИФТТ РАН и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с настоящим Положением в зависимости от условий их труда.

6.7. Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера ИФТТ РАН и среднемесячной заработной платы работников ИФТТ РАН (без учета заработной платы директора, заместителей директора, 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.

7. Другие вопросы оплаты труда.

7.1. Руководитель учреждения несёт ответственность за задержку выплаты заработной платы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

7.2. В случае задержки выплаты заработной платы работникам выплачивается компенсация за каждый день со дня образования задолженности до того дня, когда она была фактически погашена. Задолженность рассчитывается в минимальном размере, который предусмотрен ст.236 ТК РФ.

7.3. В случае установления оклада работнику ниже минимального размера оплаты труда, такому работнику устанавливается ежемесячная доплата к окладу (ставке заработной платы) до величины минимального размера оплаты труда.

7.4. В случае экономии фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор на основании письменного заявления работника и представления руководителя подразделения и (или) профкома.

7.5. Все начисления, выплачиваемые из всех бюджетных и внебюджетных источников, учитываются при расчёте средней заработной платы работникам для оплаты ежегодных отпусков и командировок по источникам их финансирования.