

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
Институт физического материаловедения
Сибирского отделения Российской академии наук
(ИФМ СО РАН)

ПРИКАЗ

«03» 03 2025 г.

№ 32-02

г. Улан-Удэ

О внесении изменений в Положение об оплате труда,
штатное расписание

На основании приказа Минобрнауки России № 194 от 14.03.2024 года "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" и приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации №195 от 14.03.2024года «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", решение Ученого Совета № 4 от 26.02.2025 года.

ПРИКАЗЫВАЮ:

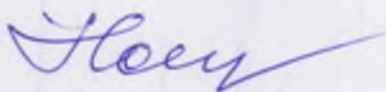
1. Внести изменения в Положение об оплате труда и утвердить приложение №1 «Размеры окладов (должностных окладов) работников Института по профессиональным квалификационным группам/квалификационным уровням», приложение №2 «Количественные показатели применения рейтинговой стимулирующей надбавки научным работникам и инженерным работникам, профессионально занимающимся научными исследованиями и разработками», приложение №3 «Количественные показатели применения стимулирующей надбавки научным работникам и инженерным работникам, профессионально занимающимся научными исследованиями и разработками» с 03.03.2025 г.

2. Внести изменения в штатное расписание ИФМ СО РАН и ввести его в действие с 03.03.2025 г.

3. Ответственность за обеспечение начисления заработной платы с 03.03.2025 г. возложить на главного бухгалтера – начальника ФЭО Карпову М.Б.

4. Начальнику организационного отдела Александровой А.И. подписать с сотрудниками дополнительные соглашения к трудовым договорам об увеличении оплаты труда.

Директор



А.В. Номоев



УТВЕРЖДАЮ

Директор Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института физического материаловедения Сибирского отделения Российской академии наук (ИФМ СО РАН) д.ф.-м.н.

А.В. Номоев

» марта 2025г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института физического материаловедения Сибирского отделения Российской академии наук (ИФМ СО РАН)

Д.Б.-Д. Цыренов

« 03 » марта 2025г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института физического материаловедения Сибирского отделения
Российской академии наук (ИФМ СО РАН)

1. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников (далее - Положение) Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института физического материаловедения Сибирского отделения Российской академии наук (ИФМ СО РАН) (далее - Институт), подведомственного Министерству науки и высшего образования Российской Федерации (Минобрнауки России), разработано в соответствии с:

- с пунктом 2(1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008г. № 583 с учетом Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008г. № 425н

- приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14 марта 2024г. № 194

- приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14 марта 2024г. № 195

- учетом мнения первичной профсоюзной организации работников Института.

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Института 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.

3. Система оплаты труда призвана стимулировать эффективность и качество работы работников Института в выполнении задач, определенных уставом института, обеспечивать достойный уровень их материального обеспечения в соответствии с квалификацией, результативностью труда и реально отработанным рабочим временем.

Система оплаты труда работников Института устанавливается коллективным договором,

соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

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

4. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с настоящим Положением.

5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Института, как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству и на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенным трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно 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. 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. Система оплаты труда включает в себя размеры и порядок установления работникам Института:

- должностных окладов;
- выплат компенсационного характера за особые условия труда;
- выплат стимулирующего характера (стимулирующие надбавки и премии).

8. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

9. Вопросы определения численности и штатной структуры работников Института регулируются приказами директора Института и в настоящем Положении не рассматриваются.

10. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения, которые утверждаются директором Института и согласовываются с первичной профсоюзной организацией Института и являются неотъемлемой частью настоящего Положения.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

1. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- настоящего Положения.

2. Основные условия оплаты труда и условия их изменения устанавливаются трудовым договором, заключаемым директором Института с работником при приеме на работу.

Изменения в основные условия оплаты труда оформляются отдельным приложением к трудовому договору (дополнительным соглашением).

3. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам / квалификационным уровням приведены в Приложение 1 к настоящему Положению.

В случае если должности служащих, включенные в профессиональные квалификационные группы, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются по профессиональным квалификационным группам.

4. Оклады (должностные оклады) пересматриваются Институтом, в случае, если они установлены в меньшем размере, чем настоящим Положением. Приятие настоящего Положения не является основанием для снижения окладов (должностных окладов), если они установлены в Институте ранее в большем размере.

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

6. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда Института составляет не более 40%.

7. С учетом условий труда работникам Института устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Положения.

8. Работникам Института устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

9. Фонд оплаты труда работников Института формируется директором Института исходя из Финансового обеспечения.

III. Компенсационные выплаты

С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам Института устанавливаются выплаты компенсационного характера.

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 г. № 822

Работникам Института могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, и за работу с шифрами.

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

2. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждений устанавливается доплата по соглашению сторон.

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

3. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников Института применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока.

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

Районные коэффициенты, процентные надбавки к заработной плате работникам Института, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего севера, начисляются на все виды выплат заработной платы.

IV. Выплаты стимулирующего характера

Порядок установления выплат стимулирующего характера определяется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях" от 29.12.2007 г. № 818.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в Институте в пределах фонда оплаты труда.

Не менее 35% средств экономии субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и внебюджетных средств необходимо расходовать на повышение оплаты труда, в виде выплат стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, обеспечивающие реализацию Указа Президента Российской Федерации «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» от 07.05.2012 г. № 597, производятся при наличии в распоряжении Института финансовых ресурсов, выделяемых на эти цели, или при наличии экономии фонда оплаты труда, экономии средств субсидии на выполнение государственного задания, финансовых средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату работников Института, после оплаты прямых затрат и обязательных платежей, связанных с приносящей доход деятельностью. Указанные выплаты могут назначаться с учетом показателей эффективности деятельности бюджетных учреждений.

Выплаты стимулирующего характера работникам Института, участвующим в управлении, обеспечении и проведении предусмотренных проектами, заданиями, договорами, грантами и других, соответствующих Уставу Института работ, устанавливаются в целях повышения их вклада в организацию и проведение исследований, содержание и развитие его материально-технической базы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Института в конкретном размере и могут устанавливаться на постоянной основе до прекращения трудового договора (постоянные выплаты) либо на определенный срок (срочные выплаты), а также могут носить разовый характер (единовременные выплаты, премии).

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера необходимо учитывать:

- интенсивность (напряженность) труда по должности (профессии)
- успешное выполнение работником должностных обязанностей;
- инициативу и применение в работе новых форм и методов организации труда;
- организацию и подготовку мероприятий, связанных с уставной деятельностью

Института;

- участие в выполнении особо важных работ.

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

Выплаты стимулирующего характера, установленные на постоянной основе или на определенный срок, работникам Института, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени.

Работникам Института могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.1. Стимулирующие надбавки.

Стимулирующие надбавки к должностному окладу устанавливаются за выполнение дополнительного объема работ, связанного с обеспечением исследований по хозяйственным договорам (соглашениям, контрактам), грантам российских и международных фондов на

проведение исследований, разработок и др. работ, предусмотренных Уставом Института, за высокую квалификацию и качество выполнения производственных заданий, по основаниям и в размерах, определяемых руководством Института.

Дополнительными соглашениями к трудовым договорам работникам Института могут быть установлены стимулирующие постоянные выплаты в фиксированном размере за интенсивность (напряженность) труда по должности (профессии) и/или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями работника, с учетом выполнения установленных показателей государственного задания.

Рейтинговые стимулирующие надбавки научным сотрудникам устанавливаются в начале года на основе индивидуального рейтинга, рассчитываемого на основе показателей работы научных сотрудников (показателей результативности научной деятельности), Приложение № 2 к настоящему Положению.

Методика определения индивидуального рейтинга научных работников и руководителей утверждается Ученым советом. Количественные показатели подсчитываются за год предыдущий году начисления выплаты рейтинговой стимулирующей надбавки.

Средства, предусматриваемые в Институте на выплату рейтинговых надбавок, распределяются между его научными сотрудниками пропорционально их индивидуальным рейтингам.

На эти цели направляется 45% средств фонда стимулирующих выплат, предназначенных для научных работников в целом по Институту (без учета надбавок за выполнение особо важных работ) в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда Института.

Количественные показатели применения ежеквартальной стимулирующей надбавки научным работникам и инженерным работникам, профессионально занимающимся научными исследованиями и разработками установлены в Приложении № 3 к настоящему Положению.

Надбавки за выполнение особо важных работ устанавливаются сотрудникам лабораторий (секторов) Института в выполнении исследований и работ по программам фундаментальных исследований по приоритетным направлениям, программам Президиума Российской академии наук и фондам, по областям и направлениям наук.

Источником финансирования указанных надбавок является дополнительный фонд заработной платы, выделяемый Институту в составе финансирования для проведения работ по соответствующим программам и фондам.

Надбавки устанавливаются на основании приказа по Институту, размеры надбавок для конкретного работника определяются исходя из объема и значимости, выполняемых им исследований и достигнутых им лично научных и практических результатов, по представлению научного руководителя исследований по согласованию с руководителем соответствующего подразделения Института.

При этом в Институте могут предусматриваться средства на выплату надбавок молодым специалистам (ежемесячная персональная надбавка к окладу в размере 15%).

Выплата стимулирующих надбавок к должностному окладу, осуществляется за счет и в пределах планового фонда заработной платы Института и средств, предусматриваемых на эти цели сметами на выполнение заданий, договоров (соглашений, контрактов), грантов и др.

Доплата за научное руководство осуществляется по представлению заведующего аспирантурой 2 раза в год или один раз в год по итогам года, исходя из норм нагрузки.

4.2. Премии

Премияльные выплаты сотрудникам устанавливаются по итогам выполняемой работы на основании приказа по Институту по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения :

- непосредственное участие в выполнении государственного задания;
- непосредственное участие в оказании платных услуг (выполнения платных работ);
- непосредственное участие в конференциях, форумах, ассамблеях, семинарах других программных мероприятиях;
- подготовку научных публикаций в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях;

- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;
- соблюдение трудовой дисциплины и своевременное, качественное и надлежащее исполнение работниками своих должностных и трудовых обязанностей за отчетный период, либо в разовом порядке;
- трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых учреждением научно-исследовательских работ (в составе временных творческих коллективов);
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами;
- непосредственное участие в выполнении грантов, конкурсах, договорах гражданско-правового характера, экспериментальных группах и других приносящих доход мероприятиях;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, грантов государственных научных фондов;
- наличие объектов интеллектуальной собственности, патентов на них;
- участие в методической работе и инновационной деятельности Института;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок или по завершении работы (этапа);
- достижения в инновационной деятельности Института;
- выполнение особо важных и срочных работ.

Показатели и критерии применения ежеквартальных выплат стимулирующего характера работникам административно-управленческого и вспомогательного персонала установлены в Приложении № 4 к настоящему Положению

Премирование специалистов рабочих специальностей производится по итогам работы за соответствующий период за обеспечение чистоты, сохранности активов Института, обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Института.

При этом суммарный объем премиальных выплат этой категории работников в Институте определяется при разработке сметы Института и, может составлять до 100 процентов к сумме должностных окладов данной категории работников по штатному расписанию Института.

4.3. Фонд выплат стимулирующего характера научных сотрудников

Применение видов, порядка и условий выплат стимулирующего характера руководителям научных лабораторий (секторов), научным работникам Института определяется настоящим Положением, с учетом особенностей научной деятельности Института, инновационных, образовательных и кадровых задач для стимулирования руководителей и научных сотрудников.

Часть фонда заработной платы (фонд стимулирующих выплат) Института, предназначенный для выплат премий, стимулирующих надбавок и разовых выплат, распределяется между выплатами в следующем порядке: премии 25%, стимулирующие надбавки 25%, рейтинговые стимулирующие надбавки 45%, разовые выплаты 5% от фонда стимулирующих выплат.

Основанием для назначения рейтинговых стимулирующих надбавок, является решение специальной рейтинговой комиссии, ответственной за подготовку соответствующих предложений. Состав комиссии утверждается решением Ученого совета.

Установление премий, надбавок и других видов поощрения сотрудников должно учитывать индивидуальные качества работника, стимулировать его личную заинтересованность в результатах работы Института.

Установление стимулирующих выплат руководителям подразделений и научным работникам, их отмена, изменение размеров и сроков действия определяются приказами по Институту с указанием конкретных оснований и в соответствии с действующим законодательством.

Доля средств на выплату премий от фонда стимулирующего характера, предназначенного

для научных сотрудников в целом по Институту, определяется руководством Института.

V. Разовые и прочие выплаты

5.1. Разовые выплаты

Разовые и прочие выплаты социального характера не включаются в систему оплаты труда.

Разовые и прочие выплаты социального характера не являются обязательными и выплачиваются Институтom исключительно при наличии денежных средств на указанные цели. Разовые и прочие выплаты назначаются сотрудникам только по основному месту работы.

Разовые и прочие выплаты социального характера устанавливаются Институтom за счет экономии ФОТ. На данные выплаты может выделяться до 5% от фонда стимулирующих выплат.

Выплаты свыше установленных лимитов могут производиться только из средств экономии ФОТ Института.

Из указанных ниже разовых выплат, в первую очередь, выплачиваются разовые выплаты в связи с юбилейными датами.

Молодым ученым устанавливаются разовые выплаты за защиту диссертации на соискание ученой степени доктора наук в возрасте до 40 лет в размере 6000 рублей и на соискание кандидата наук до 30 лет - 3000 рублей. Постановление Президиума СО РАН от 10.02.2005 г. №47.

Разовые выплаты сотрудникам Института в размере до одного должностного оклада производятся в связи с юбилейными датами и уходом на заслуженный отдых. Юбилейной датой считается 50, 60, 70 лет со дня рождения и далее кратное пяти.

Разовые выплаты в размере до однократного размера минимальной оплаты труда выплачиваются за государственные награды и прочие награждения (почетные звания и почетные грамоты Российской Федерации и Республики Бурятия, а также почетная грамота Института).

Разовые выплаты устанавливаются в случаях: смерти работника или близких родственников (родителей, детей, мужа (жены) на основании свидетельства о смерти до двух размеров должностных окладов);

Разовые выплаты оказываются и в иных случаях, заслуживающих внимания, и рассматриваются в индивидуальном порядке по представлению руководителей подразделений.

5.2. Прочие выплаты

Прочие выплаты и поощрения социального характера устанавливаются за счет и в пределах сумм от прибыли, получаемой от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности Института, в соответствии с положением, утверждаемым директором Института по согласованию с Ученым советом и комитетом профсоюза.

Указанное положение определяет условия и размеры: дополнительного премирования работников учреждения; оказания материальной помощи работникам учреждения (в т. ч. пенсионерам, длительное время проработавшим в Институте); других социальных выплат (в т. ч. помощь в приобретении жилья).

VI. Условия оплаты труда директора Института, заместителя директора по научной работе, главного бухгалтера

1. Условия оплаты директора Института определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» от 12.04.2013 г. № 329.

2. Размер должностного оклада директора Института определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Института, и отражается в трудовом договоре, либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

3. Должностные оклады заместителя директора по научной работе и главного бухгалтера Института устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада директора Института соответствующими приказами.

4. Директору Института устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего

характера:

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

5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы директору Института осуществляется по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации за достижение высоких результатов работы директора Института с указанием размера такой выплаты.

6. Премииальные выплаты по итогам работы осуществляется директору 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 директора Института

7. Директору института устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III настоящего Положения.

8. Заместитель директора по научной работе и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

9. Соотношение среднемесячной заработной платы директора Института, заместителя директора по научной работе, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Института (без учета заработной платы директора Института, заместителя директора по научной работе 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 руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20.11.2018г. №64н.

10. Выплата материальной помощи директору Института производится на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

- а) смерть супруга, супруги, родителей, детей директора Института (в размере оклада);
- б) 50-летие, 60-летие, 70-летие директора Института (в размере оклада);

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

12. Решение о выплате материальной помощи директору Института оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.