

Федеральное агентство научных организаций (ФАНО России)
Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
Институт химии твердого тела
Уральского отделения Российской академии наук
(ИХТТ УрО РАН)

ПРИКАЗ

№

г. Екатеринбург

О введении в действие
Положения об эффективном контракте
с работниками ИХТТ УрО РАН

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Ввести в действие с «___» января 2018 года «Положение об эффективном контракте с работниками ИХТТ УрО РАН» (далее - Положение) (Приложение).
2. Руководителям структурных подразделений в срок до «___» ноября 2017 года ознакомить работников ИХТТ УрО РАН с Положением.
3. Заведующим лабораториями в срок до «___» ноября 2017 года предоставить в отдел кадров списки работников, для которых должности научных сотрудников являются основным местом работы и/или работой по внутреннему совместительству, проявивших желание заключить эффективный контракт с «___» января 2018 года
4. Заместителю директора по финансово-экономическим вопросам Пинегиной Л.И. совместно с ведущим специалистом по персоналу Левиной С.В. обеспечить непрерывное консультирование по вопросам применения Положения.
5. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Приложение:

Положение об эффективном контракте с работниками ИХТТ УрО РАН на ___л.

Директор, академик

В.Л. Кожевников

Приложение к приказу
от _____.11.2017 № _____

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО НАУЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
Федеральное государственное бюджетное
учреждение науки
ИНСТИТУТ ХИМИИ ТВЕРДОГО ТЕЛА
Уральского отделения
Российской академии наук
(ИХТТ УрО РАН)

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК ИХТТ УрО РАН

_____ Э.М. Лебедева

« _____ » ноября 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИХТТ УрО РАН, академик

_____ В.Л. Кожевников

« _____ » ноября 2017 г.

Положение
об эффективном контракте
с работниками ИХТТ УрО РАН

Екатеринбург 2017

Сокращения

ИХТТ УрО РАН, ИХТТ, институт	Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт химии твёрдого тела Уральского отделения Российской академии наук
ЭК	Эффективный контракт
НР	Научный работник
ТК РФ	Трудовой кодекс РФ
НИР	Научно-исследовательская работа
Положение	Положение об эффективном контракте
Программа	Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р
ПФИ	Программы фундаментальных исследований
ПН РФ	Приоритетные направления науки, технологии и техники в РФ
ФЭС	Финансово-экономическая ситуация
ФСВ	Фонд стимулирующих выплат
ПЭД	Показатели эффективности деятельности

Основные понятия

Эффективный контракт - трудовой договор, который предусматривает особую систему стимулирования труда работников, предполагающую конкретизацию в трудовом договоре основных обязанностей работника, показателей эффективности его деятельности, условий оплаты его труда при достижении установленных показателей.

Балльная оценка выполнения показателей - число баллов, назначаемое работнику за достижение показателей эффективности в соответствии с установленными критериями оценки эффективности.

Критерии оценки - общеорганизационные, количественные и качественные ключевые параметры, по которым оценивается эффективность деятельности института и работника.

Центр учета – осуществляет сбор, проверку, подтверждение и хранение информации о деятельности института и его работников по направлениям деятельности, связанным с установленными работнику показателями эффективности его деятельности.

Итоговый год - период времени (как правило, календарный год), в течение которого работник выполняет по поручению работодателя возложенные на него трудовые функции, и по завершении которого с учетом результатов деятельности работника определяется уровень компенсационных и стимулирующих выплат.

Компенсационные выплаты - выплаты (ежемесячные надбавки, разовые выплаты и т.д.), устанавливаемые, начисляемые и выплачиваемые работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (как например, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда).

Стимулирующие выплаты - выплаты (ежемесячные надбавки, разовые выплаты и т.д.), устанавливаемые, начисляемые и выплачиваемые работникам в зависимости от достигнутых показателей эффективности их деятельности.

1. Общие положения

1.1 Положение об эффективном контракте с работниками ИХТТ УрО РАН (далее – положение) определяет порядок и условия его заключения, а также порядок оплаты труда.

1.2 Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ;
- Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Государственной Программы Российской Федерации «Развитие образования на 2013-2020 годы»
- распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р об утверждении «Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» (далее - Программа);
- распоряжением Правительства Российской Федерации № 722-р от 30.04.2014 г. «О планах мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»;
- приказа Минтруда России № 167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
- Уставом ИХТТ УрО РАН;
- Коллективным договором ИХТТ УрО РАН на 2017-2020 гг.;
- Дорожной картой по повышению результативности деятельности ИХТТ УрО РАН (Планом мероприятий по повышению эффективности деятельности ИХТТ УрО РАН в части оказания государственных услуг (выполнения работ) на основе целевых показателей деятельности учреждения, совершенствования системы оплаты труда, включая мероприятия по повышению оплаты труда соответствующих категорий работников, оптимизационные меры).

1.3. Положение рассмотрено на Ученом совете ИХТТ УрО РАН (Протокол от _____.11.2017 г. № _____).

1.4. Условия ЭК, показатели эффективности деятельности (далее - ПЭД) могут быть отличны для различных категорий работников, что отражается в соответствующих разделах Положения.

1.5. Эффективный контракт по своей сути предполагает конкретизацию:

- трудовых обязанностей работника согласно трудовому договору;
- компенсационных выплат;
- показателей и критериев оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат.

1.6. Эффективный контракт по своей сути предполагает стимулирование работников в зависимости от достигнутых ими показателей эффективности деятельности и является элементом общей системы стимулирования работников, применяемой в институте для мотивации результативности деятельности персонала.

Все существующие в институте системы стимулирования работников сохраняют свое действие и применяются наряду с системой стимулирования, основанной на эффективном контракте.

1.7. Настоящее Положение, изменения и дополнения к нему утверждаются и вводятся в действие приказом директора по согласованию с представительным органом работников ИХТТ УрО РАН, Ученым советом, Советом молодых ученых.

2. Правила заключения и порядок действия эффективного контракта

2.1. Заключение эффективного контракта осуществляется по соглашению между работником и ИХТТ УрО РАН.

2.2. Правом заключения эффективного контракта обладает любой работник, работающий в ИХТТ по основному месту работы, а также работающий в ИХТТ в качестве внутреннего совместителя.

2.3. С работниками, работающими в ИХТТ на условиях внешнего совместительства, эффективные контракты не заключаются.

2.4. Перевод работника, заключившего эффективный контракт, на другую должность, профессию, специальность является основанием для прекращения действия эффективного контракта.

Заключение нового эффективного контракта с переведенным работником осуществляется по общим правилам, установленным настоящим Положением.

2.5. Эффективный контракт оформляется посредством заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором в обязательном порядке должны быть указаны конкретные трудовые обязанности, показатели эффективности деятельности работника и условия оплаты труда с учетом достигнутых показателей эффективности.

2.6. Перечни показателей эффективности зависят от категории работников, в соответствии со штатным расписанием, различны и зафиксированы в типовых формах ЭК (приложения к Положению).

2.7. Заключение эффективного контракта путем оформления отдельных дополнительных соглашений к трудовым договорам осуществляется для работающих в институте. Для вновь принимаемых на работу в ИХТТ заключается трудовой договор (эффективный контракт) с работником.

2.8. Эффективный контракт действует, как правило, с даты его заключения на период действия трудового договора.

2.9. С внутренними совместителями, у которых должность, профессия и специальность такая же, как и по основному месту работы, эффективный контракт заключается по основному месту работы.

2.10. С работниками, работающими по совместительству и по основному месту работы на разных должностях, в разных профессиях и специальностях, эффективный контракт заключается отдельно по каждой из должностей, профессий, специальностей.

3. Учет выполнения показателей эффективного контракта

3.1. Учет показателей эффективности деятельности работника осуществляется Центром учета посредством сбора информации о показателях эффективности ИХТТ в целом или его отдельных работников, а при необходимости — установления роли работника в достижении соответствующего показателя эффективности, проверки достоверности полученной информации.

3.2. Работник в случае несогласия с информацией, учтенной Центром учета, вправе обратиться в Центр учета с требованием о проведении проверки информации. Соответствующая проверка должна быть проведена Центром учета в разумный срок, необходимый для ее осуществления.

3.3. Результаты по показателям эффективности деятельности подводятся по окончании отчетных периодов (месяц, квартал, год, срок окончания НИР). Итоговые результаты календарного года подводятся в срок до 1 декабря текущего года.

4. Основания и сроки назначения стимулирующих выплат

4.1. При наличии у работника показателей эффективного контракта, работнику назначается ежемесячная стимулирующая надбавка и/или производится стимулирующая разовая выплата. Размер надбавки и/или выплаты либо определен в самом контракте, либо рассчитывается по установленному в контракте способу. Критерии выполнения условий эффективного контракта и способы выплаты вознаграждения за его исполнение устанавливаются по категориям персонала в соответствующих разделах Положения.

4.2. Пороговые значения показателей эффективности деятельности по соответствующей должности определяются в соответствии с Положением об аттестации работников ИХТТ УрО РАН.

4.3. Ежемесячные стимулирующие надбавки, устанавливаемые по достигнутым годовым показателям эффективности деятельности, назначаются с 01 января года, следующего за итоговым, и выплачиваются ежемесячно в течение 12 месяцев в установленные в ИХТТ УрО РАН сроки выплаты заработной платы.

4.4. Стимулирующие разовые выплаты по достигнутым показателям эффективности деятельности начисляются и выплачиваются при выплате заработной платы за декабрь итогового года, в установленные в ИХТТ УрО РАН сроки выплаты заработной платы.

4.5. Работнику, уволившемуся до истечения итогового года, итоги по показателям эффективности деятельности за отработанный период не подводятся и стимулирующие выплаты не производятся.

5. Эффективный контракт с работниками, замещающими должности научных работников (исследователи).

5.1. Особенности эффективного контракта, предусмотренные в настоящем разделе Положения, распространяются на следующие научные должности: заместитель директора по научной работе, ученый секретарь, заведующий лабораторией, главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник и другие должности данной категории в соответствии со штатным расписанием.

5.2. Порядок заключения эффективного контракта, его условия, а также основания и порядок стимулирования за достигнутые показатели эффективности деятельности руководителя института, устанавливаются Федеральным агентством научных организаций.

5.3. Продление срока трудового договора для работников, замещающих научные должности, на условиях срочного трудового договора является основанием для продления

эффективного контракта.

5.4. Работники, занимающие научные должности по совместительству, заключают эффективный контракт по основному месту работы.

5.5. Показатели эффективности деятельности не зависят от наличия у работника ученой степени и/или ученого звания.

5.6. Показатели эффективности деятельности могут изменяться, для чего должны утверждаться приказом директора не позднее 01 декабря года, предшествующего итоговому, в виде изменений или дополнений к настоящему Положению. При отсутствии таких изменений и дополнений продолжают действовать ранее установленные показатели эффективности деятельности.

5.7. Типовая форма эффективного контракта для работников, из числа занимаемых должности научных работников, представлена в приложении к настоящему Положению.

5.8. Количество устанавливаемых работнику, из числа занимаемых научных должности, показателей эффективности деятельности регламентируется Положением об оплате труда работников ИХТТ УрО РАН.

5.9. Условия, порядок и сроки выплаты ежемесячной стимулирующей надбавки по системе стимулирования научных работников и разовой стимулирующей выплаты по итогам года, а также их размер определяются на основании Положения об оплате труда работников ИХТТ УрО РАН.

6. Эффективный контракт с работниками, замещающими должности вспомогательного персонала.

6.1. Особенности эффективного контракта, предусмотренные в настоящем разделе Положения, распространяются на следующие должности: зам. директора по финансово-экономическим вопросам, зам. директора по общим вопросам, главный бухгалтер, главный инженер, главный энергетик, контрактный управляющий, юрисконсульт, специалист по кадрам, специалист по охране труда, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер, экономист по труду, начальник отдела защиты информации, патентно-лицензионной работы и анализа менеджмента качества, заведующий административным отделом, делопроизводитель, экспедитор, начальник отдела снабжения, агент по снабжению, менеджер по закупкам, заведующий аспирантурой, документовед, инженер-программист, зав. хозяйством, начальник ремонтного участка и другие должности данной категории в соответствии со штатным расписанием.

6.2. Продление срока трудового договора для работников на условиях срочного трудового договора является основанием для продления эффективного контракта.

6.3. Работники, занимающие должности в соответствии с п. 6.1. по совместительству, заключают эффективный контракт по основному месту работы.

6.4. Показатели эффективности деятельности могут изменяться, для чего должны утверждаться приказом директора не позднее 01 декабря года, предшествующего итоговому, в виде изменений или дополнений к настоящему Положению. При отсутствии таких изменений и дополнений продолжают действовать ранее установленные показатели эффективности деятельности.

6.5. Типовая форма эффективного контракта для работников из числа

занимаемых должности в соответствии с п. 6.1. предусмотрена в приложении к настоящему Положению.

6.6. Количество устанавливаемых конкретному работнику, из числа занимаемых должностей, показателей эффективности деятельности регламентировано Положением об оплате труда работников ИХТТ УрО РАН.

6.7. Условия, порядок и сроки выплаты ежемесячной стимулирующей надбавки по системе стимулирования работников и разовой стимулирующей выплаты по итогам года, а также их размер определяются на основании Положения об оплате труда работников ИХТТ УрО РАН.

7. Эффективный контракт с работниками, замещающими должности по категории прочий персонал.

7.1. Особенности эффективного контракта, предусмотренные в настоящем разделе Положения, распространяются на следующие должности: водитель автомобиля, слесарь-ремонтник, электромонтер по ремонту и обслуживанию эл/ оборудования, монтажник внутренних санитарно-технических систем, лифтер, уборщик территории, уборщик производственных и служебных помещений, подсобный рабочий и другие должности данной категории в соответствии со штатным расписанием.

7.2. Продление срока трудового договора для работников на условиях срочного трудового договора является основанием для продления эффективного контракта.

7.3. Работники, занимающие должности в соответствии с п.7.1. по совместительству, заключают эффективный контракт по основному месту работы.

7.4. Показатели эффективности деятельности могут изменяться, для чего должны утверждаться приказом директора не позднее 01 декабря года, предшествующего итоговому, в виде изменений или дополнений к настоящему Положению. При отсутствии таких изменений и дополнений продолжают действовать ранее установленные показатели эффективности деятельности.

7.5. Типовая форма эффективного контракта для работников из числа занимаемых должности в соответствии с п.7.1. предусмотрена в приложении к настоящему Положению.

7.6. Количество устанавливаемых конкретному работнику из числа занимаемых должности показателей эффективности деятельности регламентировано Положением об оплате труда работников ИХТТ УрО РАН.

7.7. Условия, порядок и сроки выплаты ежемесячной стимулирующей надбавки по системе стимулирования работников и разовой стимулирующей выплаты по итогам года, а также их размер определяются на основании Положения об оплате труда работников ИХТТ УрО РАН.

НАУЧНЫЕ РАБОТНИКИ (исследователи): зам. директора по научной работе, ученый секретарь, заведующий лабораторией, г.н.с., в.н.с., с.н.с., н.с. м.н.с. и другие должности данной категории в соответствии со штатным расписанием.

Изменения, которые будут отражены в ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ СОГЛАШЕНИИ к трудовому договору работника

- 1) «Работник» обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, предусмотренные действующими трудовым договором, должностной инструкцией.
- 2) Часть трудового договора об оплате труда изложить в следующей редакции:
 «За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией, «Работнику» устанавливается заработная плата в размере:
- а) должностной оклад _____ рублей в месяц (согласно штатному расписанию);
- б) «Работнику» производятся выплаты компенсационного характера:**

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты	Периодичность
Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда*		По результатам специальной оценки условий труда (Федеральный закон от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»)	Ежемесячно, за фактически отработанное во вредных условиях время
Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями		В соответствии с действующим законодательством	Ежемесячно
Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну**		В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 18 сентября 2006 г. N 573 "О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны", Приказ МЗ и СР РФ от 19.05. 2011 № 408н	Ежемесячно, за фактически отработанное время, с момента документально подтвержденного доступа

Надбавка за совмещение должностей, за расширение зоны обслуживания, увеличения работ		В соответствии с Положением об оплате труда ИХТТ УрО РАН	Ежемесячно, за фактически отработанное время
--	--	--	--

в) «Работнику» производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели оценки эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности и их формулы расчета	Периодичность	Размер выплаты
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Рейтинговая стимулирующая выплата (премия за высокие результаты работы)	Наличие личных показателей эффективности в текущем и предшествующем годах, из фонда стимулирующих выплат (ФСВ) института	Публикации, монографии, участие в конференциях, патенты, руководство подготовкой кадров, защита диссертаций	В соответствии с Положением об оплате труда ИХТТ УрО РАН, Положением о порядке и условиях применения рейтинговых стимулирующих выплат... (Положение о ПРНД) (бальная оценка)	Ежегодно	Исходя из количества баллов работника и стоимости 1 балла. Стоимость 1 балла рассчитывается комиссией по установлению стимулирующих выплат и утверждается директором института
За выполнение особо важных работ	Личное участие в исследованиях (руководитель, исполнитель) по Приоритетным направлениям науки, технологии и техники в РФ	Объем средств, полученных за выполнение исследований по ПН РФ	В соответствии с Положением об оплате труда ИХТТ УрО РАН	Ежемесячно, при поступлении средств	Исходя из объема и значимости выполняемых исследований и достигнутых лично научных и практических

	(ПН РФ), за счет средств, выделяемых на выполнение исследований по ПН РФ (по итогам конкурса УрО РАН, из базового финансирования исследований по ПН РФ, утвержденных планов НИР)				результатов, по представлению научного руководителя НИР
За подготовку кадров высшей квалификации	Руководство очными аспирантами	Объем субсидии на подготовку научных кадров	В соответствии с распоряжением Президиума РАН от 16.02.2009 г. № 10115-103, Постановлением Минтруда РФ от 21.01.1993 г. № 7	Ежеквартально	На основании приказа директора ИХТТ УрО РАН
2. Премияльные выплаты по итогам работы					
Стимулирующие выплаты текущего характера и надбавки за повышенную интенсивность и результативность труда по итогам работы (за месяц, квартал, год)	Высокие общеинститутские результаты по итогам отчетного периода, из ФСВ института	Сведения о результатах деятельности научных организаций, в соответствии с Приказом Минобрнауки России №162 от 05.03.2014 г., за месяц, квартал, год	В соответствии с Положением об оплате труда ИХТТ УрО РАН	Ежегодно	Исходя из объема и значимости, выполняемых исследований и достигнутых лично научных и практических результатов, по представлению научного руководителя в зависимости от объема средств, выделяемых подразделению из ФСВ института,

					который зависит от финансово-экономической ситуации (ФЭС) в институте
Премии по итогам конкурсов результатов НИР (по объявленным в ИХТТ УрО РАН номинациям)	Призовое место (1-3) по соответствующей номинации конкурса, из премиального фонда (ПФ) института	Экспертная оценка комиссии по проведению конкурса	В соответствии с докладной Председателя Совета молодых ученых	Ежегодно	По представлению комиссии по проведению конкурса НИР в соответствии с протоколом ее заседания, исходя из объема средств, выделяемых из ПФ института, с учетом ФЭС в институте, и распределения их по номинациям и премиям
Премии по итогам выполнения НИР	Высокие результаты НИР в зависимости от ФЭС в институте	Сведения о результатах деятельности научных организаций, в соответствии с приказом Минобрнауки России №162 от 05.03.2014 г.	В соответствии с Положением об оплате труда ИХТТ УрО РАН	Ежеквартально или по факту мероприятия	Исходя из значимости лично достигнутых результатов, по представлению руководителя структурного подразделения или директора из ПФ института, в зависимости от ФЭС в институте

г) **выплаты социального характера** в виде премии к юбилейным датам и материальной помощи в соответствии с Коллективным договором и Положением о порядке выплат разового характера сотрудникам ИХТТ УрО РАН (из средств ФМП и других фондов).

* Для работников с вредными условиями труда.

** Для работников, допущенных к государственной тайне.

Оплата труда производится пропорционально отработанному времени.

3) Настоящее Дополнительное соглашение к трудовому договору от « » _____ 20 года № вступает в силу с « 15 » января 2018 года.

До подписания настоящего дополнительного соглашения «Работник» ознакомлен:

- с должностной инструкцией;
- с Положением об оплате труда ИХТТ УрО РАН;
- с Положением об эффективном контракте с работниками ИХТТ УрО РАН.
- с Положением о порядке выплат разового характера сотрудникам ИХТТ УрО РАН
- с Положением о ПРНД
- с Коллективным договором

Уведомление о введении эффективного контракта

В соответствии со ст. 74 Трудового кодекса РФ уведомляем Вас о введении с **15.01.2018 г. эффективного контракта**, предусмотренного Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. N 2190-р.

Эффективный контракт - это трудовой договор, в котором конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Изменение порядка оплаты труда является изменением условий трудового договора.

В связи с этим, предлагаем Вам оформить **дополнительное соглашение к действующему трудовому договору об изменении условий его изложения** в части **п. Оплата труда с обязательной конкретизацией:**

- **трудовых обязанностей работника в соответствии с трудовым договором;**
- **компенсационных выплат;**
- **показателей и критериев оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат.**

Данные изменения (дополнения) условий трудового договора:

- не изменяют трудовую функцию работника, касаются лишь организационных условий труда, так как в дополнительном соглашении фиксируются уже применяемые в институте показатели и критерии на основании действующих локальных нормативных актов, ранее принятых должностных инструкций;

- не ведут к ухудшению условий оплаты труда работника по отношению к установленным в соответствии с действующим Положением об оплате труда работников института.

Директор института
академик

В.Л. Кожевников

Копию уведомления получил: _____
(должность, подпись, инициалы, фамилия работника)

«.....» _____ 2017 г.

Перечень документов, с которыми ознакомлен:

№ п/п	Наименование документа	Подпись	Дата
1	Положение об эффективном контракте института		
2	Положением об оплате труда работников института		
3	Коллективный договор		
4	Положением о порядке выплат разового характера сотрудникам ИХТТ УрО РАН		
5	Положение о ПРНД		
6	Должностная инструкция		