

Приложение №3

к Коллективному договору БЕН РАН

от 27 августа 2022 г.



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное учреждение науки  
БИБЛИОТЕКА ПО ЕСТЕСТВЕННЫМ НАУКАМ  
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК  
(БЕН РАН)

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК БЕН РАН  
Бочарова Е.Н.

"27" августа 2022 г.



УТВЕРЖДАЮ  
Руководитель предприятия  
Шорин О.Н.



"27" августа 2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

Москва, 2022 год

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.....	2-4
2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения.....	4-5
3. Порядок установления окладов (должностных окладов) работников Учреждения.....	5-7
4. Организация суммированного учета рабочего времени.....	7-9
5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.....	9-11
6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.....	11-14
7. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей, главного бухгалтера, советников.....	14
8. Заключительная часть.....	14

## 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки «Библиотека по естественным наукам РАН» (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных 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» 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 2008 г. № 425н «Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений» (признан Министерством юстиции Российской Федерации не нуждающимся в государственной регистрации, письмо Министерства юстиции Российской Федерации от 25 августа 2008 г. № 01/8393-АВ), с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н.

1.2. Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки «Библиотека по естественным наукам РАН» (далее учреждение или БЕН РАН).

1.3. Система оплаты труда работников БЕН РАН устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

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

1.5. Фонд оплаты труда работников БЕН РАН формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из федерального бюджета на обеспечение выполнения государственного задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Директор в пределах, имеющихся у учреждения средств на оплату труда

самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), а также размеры надбавок, доплат, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

1.6. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором.

1.7. 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 кодексом Российской Федерации (статья 133 Трудового кодекса Российской Федерации).

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 действующим Положением, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения работ той же квалификации.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.10. Штатное расписание учреждения утверждается директором в порядке, предусмотренном Уставом БЕН РАН, и включает в себя все должности работников БЕН РАН. При формировании штатного расписания БЕН РАН применяются типовые и местные нормы труда и предусматривается распределение штатной численности для обеспечения выполнения государственного задания на оказание услуг (выполнение работ).

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения**

Системы оплаты труда работников БЕН РАН 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;
- наименований, условий осуществления и размера выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом Министерства

здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 738н, от 17 сентября 2010 г. № 810н, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

- наименований, условий осуществления и размера выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 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», с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 739н, от 17 сентября 2010 г. № 810н (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

- настоящего Положения;

- рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- согласования представительного органа работников, путем информирования представительного органа работников о проекте соответствующего решения, при этом представительный орган выражает свое мнение о его содержании, которое работодатель обязан учитывать;

- 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).

### **3. Порядок установления окладов (должностных окладов) работников Учреждения**

3.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников БЕН РАН устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности и утверждаются локальными актами БЕН РАН.

3.2. По должностям служащих - на основе отнесения занимаемых ими должностей к следующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ):

- работников культуры и искусства - утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- работников сферы научных исследований и разработок - утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок», с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 740н;

- руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых должностей - утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих», с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 декабря 2008 г. № 718н, а также ПКГ других отраслей, необходимых для выполнения целей и задач, определенных Уставом Учреждения, и выполнения государственного задания, с учетом обеспечения дифференциации размеров окладов по должностям служащих, относимых к основному персоналу, и по общеотраслевым должностям.

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

3.3. Размеры должностных окладов служащих, должности которых не определены ПКГ, устанавливаются соглашением, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников в зависимости от сложности труда данных работников.

3.4. Должностные оклады заместителей руководителей (начальников, заведующих) структурных подразделений БЕН РАН, устанавливаются на 10% ниже окладов (должностных окладов) руководителей (начальников, заведующих) соответствующих структурных подразделений.

3.5. Предельный уровень соотношения (кратность) среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера к среднемесячной заработной плате работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации № 64 от 20.11.2018 г. в кратности от 1 до 8.

3.6. Заработная плата работнику устанавливается директором по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

3.7. В случае зависимости доплат от должностных окладов их размер индексируется в случае повышения должностных окладов работников бюджетной сферы согласно постановления Правительства РФ об индексации должностных окладов, тарифных ставок.

3.8. Работникам, по отдельным должностям, может быть установлена сдельная оплата труда. Сдельная оплата труда применяется в том случае, когда есть возможность точного учета количественных показателей результата труда работника.

3.9. Заработная плата начисляется за фактически выполненную работу. Расчет осуществляется по сдельным расценкам, которые определяются исходя из установленных тарифных ставок и норм выработки и устанавливается в трудовом договоре или соглашении к трудовому договору, заключенном с работником.

3.10. Размер выплаты утверждается приказом Директора на основании ведомостей за отчетный месяц. Ведомости предоставляются заведующим структурного подразделения в ответственное за начисление и выплату заработной платы подразделение ежемесячно до 03 числа месяца, следующего за истекшим.

3.11. За работу в выходные или нерабочие праздничные дни оплата осуществляется не менее чем по двойным сдельным расценкам.

#### **4. Организация суммированного учета рабочего времени**

4.1. Работникам, которым по условиям труда в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка установлены сменный, гибкий или индивидуальный графики работы (условия труда отклоняются от нормальных) и не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени (установленная производственным календарем, ведется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом — год.

Норма рабочего времени на учетный период рассчитывается по общим правилам из общеустановленной 40 часов в неделю. При определении нормы рабочего времени за учетный период по каждому работнику, не учитываются те периоды, когда работник фактически не работал. К таким периодам относятся все виды отпусков, временная нетрудоспособность, выходные дни по уходу за ребенком-инвалидом, дни прохождения медицинского осмотра, сдача крови и дни отдыха доноров и т.п.

4.2. Продолжительность рабочей недели для работников с суммированным учетом рабочего времени контролируется графиком работы (графиком сменности). Графики сменности составляются на текущий календарный год до 25 ноября предыдущего календарного года руководителями структурных подразделений и предоставляются в отдел кадров. Графики сменности являются основанием при составлении табеля учета рабочего времени. При

составлении графика сменности руководители структурных подразделений (иное ответственное лицо) обязаны учитывать, что продолжительность рабочего времени за отчетный период не должна быть ниже или превышать нормы рабочего времени за него. Возникшая недоработка или переработка балансируется (взаимно погашается) таким образом, чтобы сумма часов работы по графику сменности в отчетном периоде совпадала с нормой рабочего времени за этот период. Руководители структурных подразделений обязаны вести точный учет сверхурочных работ, выполняемых работниками сверх графиков сменности, а также не допускать работников к сверхурочной работе свыше установленной Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 99 ТК РФ). График сменности доводится до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

По итогам отчетного периода на основании составленных табелей учета рабочего времени оплачиваются рабочие часы, отработанные сверх нормы рабочего времени за отчетный период в соответствии с действующим законодательством (ст. 152 ТК РФ).

Руководители структурных подразделений несут дисциплинарную ответственность за составление графиков сменности, своевременное предоставление оформленных табелей учета рабочего времени. Контроль за составление графиков сменности осуществляется отделом кадров, а табелей учета рабочего времени отделом бухгалтерского учета.

4.3. При графике работы, отклоняющемся от нормального (например, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по рабочему графику), традиционные выходные дни суббота и воскресенье могут быть предусмотрены графиком в качестве рабочих дней (часть 3 ст. 111 ТК РФ). По графику работы, отклоняющемуся от нормального, работник может быть привлечен к работе в нерабочие праздничные дни. За работу в нерабочие дни, в пределах месячной нормы времени (т.е. если праздничный день является рабочим по графику) выплачивается доплата в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада (ст. 153 ТК РФ) пропорционально отработанному времени.

4.4. Если смена работника приходится на ночное время, соблюдаются требования трудового законодательства о повышенной оплате труда (ст. 154 ТК РФ).

4.5. Для работников, которым законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

4.6. В соответствии со статьей 93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем может устанавливаться неполное рабочее время. Для работников, которые работают неполный рабочий день или смену, либо неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному работником времени.



## **5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

5.1. Работникам БЕН РАН в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в ночное время
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за сверхурочную работу;
- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

5.2. Выплата за работу в ночное время устанавливается 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».

5.3. Оплата труда работников БЕН РАН, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится.

5.4. Выплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Данные о продолжительности сверхурочной работы отражаются в табелях учета рабочего времени.

5.5. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Данные о продолжительности работы в выходные и нерабочие праздничные дни отражаются в табелях учета рабочего времени.

5.6. Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации в размере, не превышающем должностной оклад по замещаемой должности. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

## **6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

6.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях (утв. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818) в целях повышения эффективности труда работников БЕН РАН с учетом уровня квалификации, должностных обязанностей, показателей объема и качества выполняемой работы.

Объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований федерального бюджета.

6.2. Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению директора БЕН РАН в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников БЕН РАН, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных библиотекой на оплату труда работников:

- заместителей директора, руководителей структурных подразделений, главных специалистов и иных работников, подчиненных директору по решению директора;
- руководителей структурных подразделений БЕН РАН, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям директора, по представлению заместителей директора;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях БЕН РАН, на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений библиотеки.

6.3. Стимулирующие выплаты:

6.3.1. За интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:

- надбавка за интенсивность и эффективность ();
- рейтинговые надбавки для научных работников

Порядок и условия установления работникам БЕН РАН стимулирующей надбавки за интенсивность и эффективность утверждается локальным актом БЕН РАН.

Рейтинговые надбавки для научных работников устанавливаются Положением по оценке вклада научных сотрудников в научно-исследовательскую работу БЕН РАН.

6.3.2. Премияльные выплаты;

- по итогам работы (за месяц, квартал, год), с учетом показателей для расчета премиальных выплат по итогам работы, утверждаемых локальным актом БЕН РАН.

- премии за выполнение особо важных и срочных работ;
- по результатам внебюджетной деятельности, в соответствии с Порядком премирования работников БЕН РАН, оказывающих платные услуги читателям и организациям или содействующих в их оказании, утвержденным локальным актом БЕН РАН.

6.4. Порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и эффективность.

6.4.1. Максимальный размер надбавки за интенсивность и эффективность работникам БЕН РАН определяется в зависимости от квалификации и профессиональной подготовки работников в соответствии с показателями и критериями эффективности труда, утвержденными локальным актом о Порядке и условиях установления работникам БЕН РАН стимулирующей надбавки за интенсивность и эффективность.

6.4.2. Выплата стимулирующей надбавки за интенсивность и эффективность, устанавливаемые на основании протоколов заседания комиссии по анализу и оценке эффективности труда работников БЕН РАН, её размер утверждается приказом директора и являются денежной выплатой к должностному окладу.

6.4.3. Работа комиссии осуществляется на основании Положения о комиссии по анализу и оценке эффективности труда работников БЕН РАН, утвержденного в БЕН РАН.

6.4.4. Сведения для заседания комиссии по анализу и оценке эффективности труда работников БЕН РАН о выполнении критериев работниками, которым предусмотрена стимулирующая надбавка за интенсивность и эффективность, предоставляются руководителями структурных подразделений по согласованию заместителей директора по направлению в виде служебной записки, в случае подчинения непосредственно директору по согласованию с ним.

6.4.5. Решения, принятые комиссией по анализу и оценке эффективности труда работников БЕН РАН, оформляются протоколом заседания комиссии сводной ведомостью и приказом директора. О решениях, принятых комиссией, работники информируются в их касающейся части.

6.4.6. Стимулирующие надбавки за интенсивность и эффективность могут быть отменены или изменены за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, а также при отсутствии достаточного финансирования. Все изменения стимулирующих надбавок за интенсивность производится приказом директора БЕН РАН на основании протоколов заседания комиссии по анализу и оценке эффективности труда работников БЕН РАН.

6.4.7. В компетенцию директора учреждения по представлению заместителей директора по направлению входит решение вопроса о включении показателей, изменение или уточнение перечня критериев оценки, диапазона баллов, с учетом мнения выборного органа работников.

6.5. Вновь принимаемым работникам в БЕН РАН директором учреждения устанавливается надбавка за интенсивность и эффективность в соответствии с критериями по соответствующей должности по представлению руководителя подразделения после согласования с заместителем директора по направлению.

6.6. Порядок и условия выплаты рейтинговых надбавок научных работников.

6.6.1. На основании показателей результативности научной деятельности (далее ПРНД) научным работникам БЕН РАН устанавливаются рейтинговые надбавки.

6.6.2. Расчет индивидуальных ПРНД осуществляется Комиссией по оценке научной деятельности работников на основании данных, предоставленных научными работниками. Индивидуальный ПРНД научного работника является суммой баллов, определенных в Положении по оценке вклада научных сотрудников в научно-исследовательскую работу БЕН РАН, утвержденного в БЕН РАН.

6.6.3. Работа комиссии осуществляется на основании Положения о комиссии по оценке научной деятельности работников.

6.6.4. Размер выплат научным работникам определяется, исходя из стоимости одного рейтингового балла, рассчитанной из общего количество баллов научных работников и определённого директором размера фонда выплат научным работникам в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

6.7. Порядок и условия премирования работников.

6.7.1 Премирование работников осуществляется на основании приказа директора БЕН РАН в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

6.7.2 Размер премии работника за отчетный период определяется по результатам оценки его деятельности непосредственным руководителем структурного подразделения по согласованию с заместителем директора, а в случае подчинения директору, по согласованию с ним, исходя из стоимости одного балла, рассчитанной из общего количества баллов работников структурного подразделения и определённого фонда премирования данного подразделения с учетом показателей для расчета премиальных выплат по итогам работы, утверждаемых локальным актом БЕН РАН..

6.7.3 Фонд премирования структурного подразделения определяется директором в зависимости от количества работников в нём и его вклада в выполнение государственного задания.

6.7.4 Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

6.7.5 Премииальные выплаты за отчетный период не выплачиваются работникам, имеющим дисциплинарное взыскание.

6.8. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам на основании представлений руководителей структурных подразделений, заместителей директора по направлению деятельности или непосредственно директора. Премия выплачивается одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ не ограничена.

6.9. Премии по результатам внебюджетной деятельности (оказание платных услуг пользователям БЕН РАН - физическим и юридическим лицам) рассчитываются и выплачиваются в соответствии с Порядком премирования работников БЕН РАН, оказывающих платные услуги читателям и

организациям или содействующих в их оказании, утвержденным локальным актом БЕН РАН.

6.10. В случае достижения экономии средств, образовавшейся в результате выполнения государственного задания, указанные средства могут быть направлены на повышение оплаты труда

## **7. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей, советников**

7.1. Условия оплаты труда директора БЕН РАН определяются трудовым договором, заключаемым с Министерством науки и высшего образования Российской Федерации. Размер должностного оклада руководителя учреждения 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.

7.2. Директору БЕН РАН устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой V настоящего Положения в зависимости от условий труда.

7.3. Выплаты стимулирующего характера директору БЕН РАН выплачиваются по решению Министерства науки и высшего образования РФ с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения.

7.4. В соответствии с приказом директора БЕН РАН должностные оклады заместителей директора устанавливаются на 10%, должностной оклад советников – на 20% ниже должностного оклада директора.

7.5. Заместители директора и советники имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с 5 и 6 главами настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

## **8. Заключительная часть**

8.1. Срок действия Положения не ограничен сроком действия коллективного договора и действует до принятия нового.

Пронумеровано, прошито и  
скреплено печатью на

60

листах

