

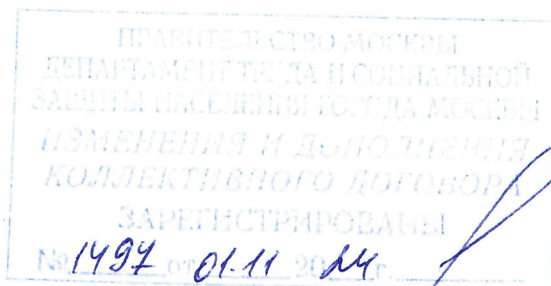
МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
Библиотека по естественным наукам Российской академии наук
(БЕН РАН)

СОГЛАШЕНИЕ №1
ОБ ИЗМЕНЕНИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
между работодателем и работниками БЕН РАН
на 2022-2025 год(ы) от 27.08.2022 г.

Коллективный договор подписан «27» августа 2022 г. и вступил в силу со дня его подписания.

Коллективный договор зарегистрирован Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы № 529 от 02.09.2022 г.



От работодателя

От работников

Временно исполняющий
обязанности директора БЕН РАН

Председатель Первичной
профсоюзной организации БЕН РАН



/О.О. Махно/



/Е.Н. Бочарова/

«25» октября 2024 г.

«25» октября 2024 г.

М.П.

М.П.

Работники БЕН РАН, от имени которых выступает председатель первичной профсоюзной организации БЕН РАН в лице Бочаровой Елены Николаевны, с одной стороны, и

Администрация БЕН РАН, в лице временно исполняющего обязанности директора Махно Олега Олеговича, действующего на основании Устава, с другой стороны,

в связи с приведением Положения об оплате труда работников БЕН РАН в соответствие с Примерным положением 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», утвержденное Приказом Минобрнауки от 14.03.2024 №194 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Научные исследования и разработки" ,

а также в связи со сменой руководителя учреждения (приказ Минобрнауки от 12.12.2023 № 10-2/314 п-о «О возложении временного исполнения обязанностей директора Федерального государственного бюджетного учреждения науки Библиотеки по естественным наукам Российской академии наук на Махно О.О.»), заключили настоящее соглашение к коллективному договору о нижеследующем:

1. Внести изменения в п. 1.2 коллективного договора и изложить его в следующей редакции:

«1.2. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель – ФГБУН Библиотека по естественным наукам Российской академии наук (БЕН РАН), в лице временно исполняющего обязанности директора О.О. Махно, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работники», в лице представительного органа, созданного на общем собрании работников 26.08.2022 г., именуемый далее «Профком», в лице председателя Профсоюзного комитета БЕН РАН Е.Н. Бочаровой.».

2. Внести изменения в Положение об оплате труда работников БЕН РАН (Приложение № 3 к Коллективному договору) и изложить его в новой редакции (Приложение).

3. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

4. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора.

Приложение
к соглашению №1 об изменении коллективного договора
между работодателем и работниками БЕН РАН
на 2022-2025 год (ы) от 27.08.2022 г.



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

СОГЛАСОВАНО
Председатель Первичной
профсоюзной организации
БЕН РАН

Бондарева Е.Н.



М.П.

УТВЕРЖДАЮ
Временно исполняющий
обязанности директора
БЕН РАН

Махно О.О.



М.П.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

Москва, 2024 год

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Общие положения	3
2.	Порядок и условия оплаты труда работников учреждения	5
3.	Порядок установления окладов (должностных окладов) работников Учреждения.....	6
4.	Порядок и условия установления выплат компенсационного характера	7
5.	Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера....	9
6.	Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера	13
7.	Другие вопросы	14
8.	Заключительная часть.....	14

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Библиотека по естественным наукам Российской академии наук (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 Российской академии наук (далее Учреждение или БЕН РАН).

1.3. Система оплаты труда работников БЕН РАН, включая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, система доплат и надбавок стимулирующего характера и система премирования, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и 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, сформированного на календарный год.

1.5. Фонд оплаты труда работников БЕН РАН формируется директором БЕН РАН за счет всех не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования, в том числе за счет средств субсидий,

поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (далее – Финансовое обеспечение).

1.6. Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на осуществление 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 действовавшим 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 дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ, определенных трудовым договором.

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

1.10. 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.

1.11. 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) в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

1.12. Фиксированный размер оклада, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником или в дополнительном соглашении к трудовому договору.

1.13. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового

права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. 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;
- 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 Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально - трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации;
- согласования с представительным органом работников, в соответствии со ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации;

– 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. Размеры окладов должны быть не ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19 июня 2000 г. №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» и подлежат соответствующей корректировке в случае внесения изменений в указанный Федеральный закон.

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. Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера БЕН РАН и среднемесячной заработной платы работников БЕН РАН (без учета заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера БЕН РАН и среднемесячной заработной платы работников БЕН РАН (без учета заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г № 64н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 декабря 2018 г., регистрационный № 52945).

3.6. Заработная плата работнику устанавливается директором по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения. Заработная плата работника максимальным размером 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.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. 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.

4.2. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (ч.1. ст. 154 ТК РФ).

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ч.2 ст. 154 ТК РФ).

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время в БЕН РАН устанавливаются Коллективным договором или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (ч.3 ст. 154 ТК РФ).

4.3. Оплата труда работников БЕН РАН, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается с обеспечением дифференциации в зависимости от класса и подкласса условий труда и составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, порядок проведения которой установлен Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

4.4. 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.

4.5. 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.

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 в трудовом договоре

(дополнительном соглашении к трудовому договору) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

4.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации, или в абсолютном размере.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. 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.

5.2. Назначение выплат стимулирующего характера не является основанием для уменьшения размеров окладов (должностных окладов) и выплат компенсационного характера.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счет Финансового обеспечения, объем средств определяется Учреждением самостоятельно. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

5.3. 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 Учреждением 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.

5.4. Стимулирующие выплаты:

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

а) надбавка за интенсивность и эффективность, порядок и условия выплаты которой определяются в п. 5.5. настоящего положения;

б) рейтинговые надбавки для научных работников, порядок и условия выплаты которых определяются в п. 5.6. настоящего положения;

в) премии за выполнение особо важных и срочных работ, порядок и условия выплаты которых определяются в п. 5.7. настоящего положения;

г) надбавки за интенсивность на период адаптации к профессиональной деятельности, порядок и условия выплаты которых определяются в п. 5.8. настоящего положения.

5.4.2. За качество выполняемых работ:

– надбавки за достижения в профессиональной деятельности, порядок и условия выплаты которых определяются в п. 5.9. настоящего положения.

5.4.3. Премияльные выплаты:

а) по итогам работы (за месяц, квартал, год), порядок и условия выплаты которых определяются в п. 5.10. настоящего положения;

б) по результатам внебюджетной деятельности, порядок и условия выплаты которой определяются в п. 5.11. настоящего положения.

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

5.5.1. 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.

5.5.2. Выплата стимулирующей надбавки за интенсивность и эффективность, её размер утверждается приказом директора и является денежной выплатой к должностному окладу.

5.5.3. Все изменения стимулирующих надбавок за интенсивность производятся приказом директора БЕН РАН на основании сводной ведомости.

5.5.4. 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, в пределах фонда оплаты труда.

5.5.5. 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.

5.6. Порядок и условия выплаты рейтинговых надбавок для научных работников.

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

5.6.2. 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 работников в научно-исследовательскую работу БЕН РАН, утвержденного в БЕН РАН.

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

5.6.4. Размер выплат научным работникам определяется, исходя из стоимости одного рейтингового балла, рассчитанной из общего количества баллов научных работников и определённого директором размера фонда выплат научным работникам в пределах Финансового обеспечения на оплату труда работников Учреждения.

5.7. Порядок и условия выплаты премии за выполнение особо важных и срочных работ.

5.7.1. 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 единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Максимальным размером премии за выполнение особо важных работ не ограничена.

5.8. Порядок и условия выплаты за интенсивность на период адаптации к профессиональной деятельности.

5.8.1. Выплаты за интенсивность на период адаптации к профессиональной деятельности устанавливаются научным работникам до 35 лет включительно, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятым на работу в соответствии с направлением подготовки (полученной специальностью) в течение одного года со дня получения профессионального образования (далее - молодые научные работники), а также научным работникам в возрасте до 35 лет включительно, имеющим ученую степень (далее - молодые ученые).

Молодым научным работникам в течение 3 лет после получения профессионального образования устанавливается ежемесячная надбавка в размере 15 % оклада, а имеющим диплом с отличием – в размере 20 % оклада.

Молодым ученым в течение 3 лет после присуждения ученой степени устанавливается ежемесячная надбавка в размере 15 % оклада. При установлении молодому ученому надбавки в соответствии с настоящим абзацем за работником сохраняется право на получение надбавки в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта.

5.8.2. Выплаты за интенсивность на период адаптации к профессиональной деятельности работникам, не относящимся к категории научных работников, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятым на работу в соответствии с направлением подготовки (полученной специальностью) в течение одного года со дня получения профессионального образования (далее – молодые специалисты) устанавливаются до 35 лет включительно.

Таким специалистам в течение 3 лет после получения профессионального образования устанавливается ежемесячная надбавка в размере 15 % оклада.

5.9. Порядок и условия выплат за достижения в профессиональной деятельности.

5.9.1. Выплата за достижения в профессиональной деятельности устанавливается работникам, занимающим должности, относящиеся к категории научных работников, по которым в соответствии с квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени.

5.9.2. К должностям научных работников относятся: директор; заместитель директора по научной работе; ученый секретарь; директор научного и (или) научно – технического проекта; заведующий (начальник) научно – исследовательского отдела; заведующий (начальник) отдела патентования, научной и (или) научно – технической информации; главный научный сотрудник; ведущий научный сотрудник; старший научный сотрудник; научный сотрудник; младший научный сотрудник/инженер – исследователь (в соответствии с приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 05.08.2021 N 715 "Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса").

5.9.3. Единовременная выплата устанавливается при успешной защите диссертации на соискание ученой степени и присуждении ученой степени Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее – ВАК).

5.9.4. Размер единовременной выплаты составляет:

- один оклад при присуждении ВАК ученой степени кандидата наук;
- два оклада при присуждении ВАК ученой степени доктора наук.

5.9.5. Ежемесячная надбавка устанавливается при наличии ученой степени и назначается научным работникам на основании диплома о присуждении ученой степени, вновь защитившимся работникам со дня подачи ими заявления на установление выплаты и предоставления документов, подтверждающих присуждение ученой степени.

Размер надбавки составляет:

- кандидат наук – 3000,00 руб.;
- доктор наук – 7000,00 руб.

5.10. Порядок и условия премирования работников по итогам работы.

5.10.1. Премирование работников осуществляется на основании решения директора БЕН РАН о премировании в пределах Финансового обеспечения. Решение оформляется приказом директора БЕН РАН.

5.10.2. Размер премии каждого работника по итогам работы определяется его 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 определенного фонда премирования данного подразделения, с учетом оценки

показателей для расчета премиальных выплат по итогам работы. Показатели для расчета премиальных выплат по итогам работы утверждаются локальным актом БЕН РАН.

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

5.10.4. Премиальные выплаты по итогам работы не выплачиваются работникам, имеющим дисциплинарное взыскание.

5.11. 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.

5.12. Премирование является правом, а не обязанностью работодателя. Премия не является гарантированной или обязательной к начислению выплатой.

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

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

6.1. 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 либо в дополнительном соглашении к нему.

6.2. Директору БЕН РАН устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой 4 настоящего Положения в зависимости от условий труда.

6.3. Директору БЕН РАН устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

6.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы директору БЕН РАН осуществляются по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации за достижение высоких результатов работы директора БЕН РАН с указанием размера такой выплаты. Выплаты стимулирующего характера директору БЕН РАН осуществляются по решению Министерства науки и высшего образования РФ с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения.

6.5. Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются директору БЕН РАН по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения учреждением показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности БЕН РАН и директора.

6.6. В соответствии с приказом директора БЕН РАН должностной оклад заместителей директора устанавливается – на 10%, должностной оклад главного бухгалтера – на 15% ниже должностного оклада директора.

6.7. Заместители директора, главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с 4 и 5 главами настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

7. Другие вопросы

7.1. Выплата материальной помощи директору БЕН РАН производится по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации на основании подтверждающих документов в предусмотренных Коллективным договором БЕН РАН случаях.

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

7.2. Условия выплаты материальной помощи работникам БЕН РАН устанавливаются локальным нормативным актом БЕН РАН с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об оказании материальной помощи принимается директором БЕН РАН на основании мотивированного письменного заявления соответствующего работника и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

7.3. Работникам БЕН РАН могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам и праздникам, в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации) в пределах экономии фонда оплаты труда.

8. Заключительная часть

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с 1 января 2025 года.

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

Пронумеровано, прошито и

скреплено печатью на 16

листах



М.И. Мухоморов

