



ФЕДЕРАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
«НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БИБЛИОТЕКА
МИНИСТЕРСТВА
ПРОМЫШЛЕННОСТИ И ТОРГОВЛИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
(ФБУ «НТБ Минпромторга России»)

УТВЕРЖДАЮ

Директор ФБУ «НТБ Минпромторга
России»



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 (в редакции от 14 января 2014 г. № 20) «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных 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», Распоряжения Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. № 2606-р (в редакции от 30 апреля 2014 г. № 723-р) «Об утверждении «дорожной карты» «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры», Приказа Минпромторга России от 21 ноября 2008 г. N 348 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений,

подведомственных Министерству промышленности и торговли Российской Федерации» и в соответствии с другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, как это предусмотрено статьями 135, 143, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в соответствии приказом Минпромторга России от 26 ноября 2014 года № 2382, и в соответствии с приказом Министерства промышленности и торговли Российской Федерации от 22 июня 2015 г. № 1608 «О внесении изменения в План мероприятий («дорожную карту») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры в отношении подведомственных Минпромторгу России федеральных бюджетных учреждений».

1.2. Положение включает в себя:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к окладам;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, а также критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера, включая размеры окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, стимулирующие повышения к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на

условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

1.6. Заработная плата работника включает в себя должностной оклад с повышающим коэффициентом, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты и предельными размерами не ограничивается.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Минимальные размеры окладов работников федерального бюджетного учреждения «Научно-техническая библиотека Министерства промышленности и торговли Российской Федерации» (далее – НТБ), относимых к основному персоналу в соответствии с приказом Министерства культуры Российской Федерации от 5 мая 2014 г. № 763 «Об утверждении перечней должностей и профессий работников федеральных государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности» (зарегистрирован в Минюсте РФ 24 июня 2014 г., регистрационный № 32841).

– Перечень должностей работников федеральных государственных учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Деятельность библиотек», занимающие следующие должности:

Главный библиотекарь;

главный библиограф;

библиотекарь;

библиограф;

специалист по превентивной консервации библиотечных фондов;

редактор;

инженер по безопасности библиотечных фондов.

2.1.2. Минимальные размеры окладов работников НТБ, не включенных в ПКГ, устанавливаются непосредственно директором НТБ, но не более чем оклад руководителя учреждения.

2.1.3. Данным положением предусмотрено установление повышающих коэффициентов к минимальному окладу по соответствующим ПКГ:

- повышающий коэффициент к минимальному окладу по соответствующим ПКГ с учетом дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание НТБ;
- персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу по соответствующим ПКГ, который может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов. Решение об установлении персонального повышения коэффициента к окладу и его размерах принимается директором НТБ персонально в отношении конкретного работника.

Размеры должностных окладов работников НТБ с учетом повышающих коэффициентов приведены в Приложении N 1 к настоящему Положению¹.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается директором НТБ с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

¹ В соответствии с пунктом 3 Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583, руководитель федерального бюджетного учреждения вправе самостоятельно устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (ПКГ), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Повышающий коэффициент не применяется к должностному окладу директора НТБ и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу директора.

На основе расчетов по объемам имеющегося бюджетного финансирования может производиться корректировка указанных размеров.

2.2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для работников НТБ в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемым приказом Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 (с изменениями и дополнениями от 20 февраля 2014 г.) «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях».

С учетом деятельности НТБ и условий ее осуществления, работникам могут производиться следующие компенсационные выплаты:

- доплата при совмещении профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата сверхурочной работы;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

Размер выплат компенсационного характера определяется в соответствии с разъяснением о порядке установления этих выплат в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным в приложении № 2 к приказу Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 822, а также

Трудовым законодательством Российской Федерации.

2.2.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и/или объемом дополнительной работы.

2.2.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.3. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

В целях поощрения работников НТБ за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года N 822 "Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера" устанавливаются следующие виды выплат:

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

Стимулирующие выплаты осуществляются по решению директора НТБ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

При определении вида и размера стимулирующей выплаты учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью НТБ;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности НТБ;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретные размеры стимулирующих выплат за сложность, напряженность, высокие достижения в труде, каждому работнику устанавливаются директором НТБ с учетом объема и сложности выполняемой работы, личного вклада в работу, профессиональных достижений и оформляются приказом директора НТБ. При этом в приказе указываются конкретные основания для премирования.

По решению директора НТБ отдельным работникам установленные стимулирующие выплаты могут быть увеличены, уменьшены или отменены при изменении условий, связанных со сложностью, объемом, качеством и напряженностью выполняемой работы.

Перечень показателей, при выполнении которых размер стимулирующих выплат работникам НТБ может быть повышен:

- образцовое и досрочное выполнение заданий руководства;
- разработка и внедрение новых прогрессивных форм библиотечно-библиографического обслуживания читателей, информационного обеспечения пользователей НТБ;
- внедрение и активное применение в профессиональной деятельности современных информационных технологий;
- выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего

работника;

- оказание помощи в работе с вновь пришедшими работниками;
- и иные случаи.

Перечень показателей, за которые работники НТБ лишаются стимулирующих выплат частично или полностью:

- несвоевременное или некачественное выполнение обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами и должностными инструкциями;
- несвоевременное или некачественное выполнение заданий, приказов и распоряжений руководства Министерства;
- неисполнение конкретных заданий руководства НТБ;
- нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка;
- несоблюдение правил техники безопасности;
- отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин.

Полное или частичное лишение выплат стимулирующего характера производится за тот расчетный период для начисления премий, в котором имело место нарушение трудовой и служебной дисциплины.

В качестве расчетного периода для начисления стимулирующих выплат принимается отработанное время, равное: месяцу, кварталу, полугодию, году или иному сроку, установленному для выполнения заданий и поручений.

Конкретный размер выплаты определяется как в абсолютном размере, так и в процентном отношении.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному окладу по соответствующим ПКГ без учета повышающих коэффициентов.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Конкретные суммы выплат каждому работнику из средств, полученных

от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, максимальными размерами не ограничиваются.

2.3.1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за:

- особый режим работы (связанный с обеспечением бесперебойной работы хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения НТБ);
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа НТБ среди специалистов Министерств и читателей;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных целевых программ и фундаментальных исследованиях, не имеющих специального финансирования.

Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается директором НТБ в абсолютном значении и ограничивается пределами имеющихся средств, направленных на оплату труда работников учреждения.

2.3.2. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ выплачивается работникам при следующих показателях:

- присвоение ученой степени, почетного звания по основному профилю профессиональной деятельности;
- знание и использование в работе одного и более иностранных языков;
- внедрение в практику результатов НИР и НИОКР;
- участие в выставках и научно-практических конференциях;
- поощрение Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоение почетных званий Российской Федерации и награждения знаками отличия Российской Федерации, награждение орденами и медалями Российской Федерации;

- награждение Почетной грамотой Министерства промышленности и торговли Российской Федерации;
- наличие положительного отзыва от заказчика работ;
- соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ, оказании услуг;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

Размер стимулирующей надбавки за качество выполняемых работ устанавливается директором НТБ в абсолютном значении и ограничивается пределами имеющихся средств, направленных на оплату труда работников НТБ.

2.3.3. Выплаты за выслугу лет устанавливается работникам НТБ за выслугу лет в данном учреждении:

- при стаже работы от 3 до 5 лет – выплачивается до 5% от основного оклада;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – выплачивается 10% от основного оклада.

За каждый последующий год работы в НТБ – 2% от основного оклада, но не более 40% от суммы должностного оклада.

2.3.4. Порядок и условия премирования работников НТБ.

Премирование осуществляется по решению директора НТБ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда заместителя директора, главного бухгалтера, бухгалтера и основного персонала НТБ.

Премия выплачивается, исходя из фактически отработанного работниками времени в течение года, исключая учебный отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, период болезни и ухода за больными.

В НТБ устанавливаются следующие виды премий:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);

- премия за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, год) - выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда.

При премировании учитывается:

- успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности НТБ;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

Премии выплачиваются:

Показатели для определения размеров премий по итогам работы за период (квартал, шесть месяцев, девять месяцев, год)			
Основная деятельность учреждения			
Степень выполнения учреждением государственного задания			
Количество – годовые показатели, установленные в ГЗ			
Наименование целевого показателя	Виды услуг (работ)	Задействованный основной персонал	Количество (факт - с начала года нарастающ им итогом)
Библиотечное, библиографическое и информационное обслуживание пользователей библиотеки			
В стационарных условиях	Комплектование фонда НТБ совместно с пользователями. Организация книгохранения, в том числе обеспечение доставки литературы по запросам. RFID-кодирование книг библиотечного фонда. Штрих-кодирование журналов, поступающих в фонд НТБ. Организация справочно- поискового аппарата. Организация книжно- журнальных выставок. Выполнение справок по запросам потребителей. Сканирование документов по запросам пользователей	Главный библиотекарь Главный библиограф Специалист по превентивной консервации библиотечных фондов Инженер по безопасности библиотечных фондов Библиотекарь Библиограф Редактор	
Удаленно через сеть Интернет	Обновление электронного каталога на сайте	Главный библиотекарь	

	<p>еженедельно. Размещение электронных ресурсов открытого доступа, отбираемых и аннотируемых работниками НТБ, их анонсирование. Наполнение электронной библиотеки, размещенной на сайте НТБ. Сканирование документов по запросам пользователей. Электронная доставка документов (ЭДД). Выполнение виртуальных справок по запросам. Организация виртуальных выставок (презентаций), их анонсирование. Ведение новостной ленты. Создание групп НТБ в медийном пространстве.</p>	<p>Главный библиограф Библиотекарь Библиограф Редактор</p>	
<i>Формирование, учет, изучение, обеспечение физического сохранения и безопасности фондов библиотеки</i>			
Количество документов	<p>Комплектование фонда НТБ совместно с пользователями. Учет и регистрация изданий, поступающих в фонд НТБ. RFID-кодирование книг библиотечного фонда. Штрих-кодирование журналов, поступающих в фонд НТБ. Организация книгохранения. Проведение инвентаризации библиотечного фонда. Обеспечение условий и режимов хранения документов библиотеки. Обеспечение эксплуатации технических средств охраны и защиты библиотеки</p>	<p>Главный библиотекарь Библиотекарь Специалист по превентивной консервации библиотечных фондов Инженер по безопасности библиотечных фондов</p>	
<i>Библиографическая обработка документов и создание каталогов</i>			
Количество документов	<p>Разработка и актуализация тематики наполнения Электронного каталога (далее – ЭК) НТБ для создания проблемно-ориентированной базы Минпромторга России и других ведомств.</p>	<p>Главный библиограф Главный библиотекарь Библиотекарь Библиограф</p>	

	<p>Просмотр периодических изданий и аналитический отбор публикаций для ввода в рабочий ЭК.</p> <p>Ввод аннотированных библиографических описаний книг, публикаций из журналов и газет в рабочий ЭК.</p> <p>Редактирование аннотированных библиографических описаний и списка ключевых понятий в рабочем ЭК, отметка web проверенных АБО.</p> <p>Выгрузка библиографических записей из рабочего ЭК в формат gusmarc.</p> <p>Верификация библиографических записей, выгруженных из рабочего ЭК в ЭК Абсотек</p>	Редактор	
--	---	----------	--

Работникам, уволенным в расчетном периоде по собственному желанию или по инициативе администрации (кроме сокращения штатов) премия не выплачивается.

Премия за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ – выплачивается одновременно в целях поощрения работников за выполненную работу, оперативность и качественный результат труда.

Премии выплачиваются:

<i>за участие учреждения в мероприятиях государственных программ Российской Федерации</i>				
Наименование целевого показателя	Виды услуг (работ)	Задействованный основной персонал	Количество (план)	Количество (факт - с начала года нарастающим итогом)
Обеспечение доступности к культурному продукту путем информатизации отрасли. Создание электронной библиотеки	Формирование электронной библиотеки НТБ, наполнение оцифрованными документами. Создание и размещение на сайте ФБУ "НТБ Минпромторга России" www.mbicener.ru (ntbminprom.ru) аннотированных информационных обзоров новых	Главный библиограф Библиотекарь Библиограф Редактор	Количество (план) в соответствии с целевыми показателями «дорожной карты»	

	поступлений в фонд НТБ			
Увеличение посещаемости (процентов по отношению к 2012 году - 15258)	Посещения НТБ и обращения пользователей к электронным ресурсам НТБ (ГОСТ Р 7.0.20-2014): зарегистрированные читатели по данным электронного каталога НТБ; зарегистрированные пользователи в АИБС Absotheque Unicode; постоянные web-пользователи (уникальные)	Главный библиотекарь Главный библиограф Библиотекарь Библиограф	Количество (план) в соответствии с целевыми показателями «дорожной карты»	
Увеличение количества библиографических записей в сводном электронном каталоге библиотек России (по сравнению с предыдущим годом)	Ввод в электронный каталог НТБ аннотированных библиографических записей изданий, поступающих в библиотечный фонд НТБ	Главный библиотекарь Главный библиограф Библиотекарь Библиограф Редактор	Количество (план) в соответствии с целевыми показателями «дорожной карты»	
Увеличение количества предоставляемых дополнительных услуг (процентов по отношению к 2012 году - 21 услуга)	Расширение спектра и сервиса предоставляемых услуг НТБ	Главный библиотекарь Главный библиограф Библиотекарь Библиограф Редактор	Количество (план) в соответствии с целевыми показателями «дорожной карты»	
Освоение и внедрение инновационных методов работы, направленных на развитие НТБ	Освоение и внедрение новых методик и технологий позволяет выходить на более высокий уровень организации рабочего процесса.	Главный библиотекарь Главный библиограф Специалист по превентивной консервации библиотечных фондов Инженер по безопасности библиотечных фондов		

		Библиотекарь Библиограф Редактор		
--	--	--	--	--

Выплата производится в процентах к должностным окладам работников и максимальными размерами не ограничивается. Конкретный размер премиальной выплаты определяется директором НТБ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Конкретный размер премии определяется директором НТБ в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Работникам, проработавшим неполный период, принятый в качестве расчетного для начисления премий, в связи с:

- переводом на другую работу, поступлением в учебные заведения;
- прохождения курсов по переподготовке (переквалификации) и повышению квалификации;
- сокращением численности или штата;
- уходом на пенсию;
- предоставлением отпуска по беременности и родам;
- уходу за детьми;
- и другими уважительными причинами,

выплата премий производится за фактически отработанное время в данном расчетном периоде.

Лица, поступающие на работу в НТБ в течение периода, принятого в качестве расчетного для начисления премий, могут быть премированы по решению директора НТБ с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

Время нахождения работников в ежегодном отпуске принимается в расчет для начисления премий.

Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

3. Условия оплаты труда директора НТБ, его заместителя, главного бухгалтера.

Оплата труда директора НТБ, его заместителя и главного бухгалтера осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 583 и приказами Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 823 «Об утверждении разъяснения о реализации постановления Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2007 г. № 605 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», от 8 апреля 2008 года № 167н «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения», а также в соответствии с приказом Минпромторга России от 1 июня 2016 года № 1814 «Об утверждении Положения о выплатах стимулирующего характера руководителям федеральных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведении Министерства промышленности и торговли Российской Федерации».

Заработная плата директора НТБ состоит из должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в соответствии с трудовым договором, заключаемым с Министерством промышленности и торговли Российской Федерации.

Должностной оклад директора НТБ, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу по виду экономической деятельности учреждения, и составляет от 1 до 8 размеров указанной средней заработной платы.

Директору НТБ в соответствии с законодательством Российской Федерации и решениями работодателя производятся следующие выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты
—	—	—

В качестве поощрения директору НТБ устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты при достижении условий её осуществления (в рублях или процентах)
Премия по итогам выполнения государственного задания	Оценка эффективности деятельности учреждения за отчетный период с учетом целевых показателей, критериев и их оценок в баллах, на основании и в порядке, утвержденном Минпромторгом России	По результатам выполнения государственного задания с учетом итогового количества баллов (от 0% до 100%)
Выплаты стимулирующего характера за счет субсидии на выполнение государственного задания	При наличии экономии	В пределах ФОТ за счет субсидии на выполнение государственного задания по итогам работы за отчетный период

Должностные оклады заместителя директора и главного бухгалтера, определяемые утвержденным штатным расписанием НТБ и трудовыми договорами, устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора НТБ².

С учетом условий труда заместителю директора и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим положением.

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера заместителю директора и главному бухгалтеру устанавливает директор НТБ в соответствии с разделами 2.2 и 2.3 настоящего положения.

Премирование директора НТБ осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы НТБ) за счет ассигнований федерального бюджета централизованных Министерством промышленности и торговли Российской Федерации на эти цели (до 5%), предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

Размеры премирования директора НТБ, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются Министерством промышленности и торговли Российской Федерации в Соглашении о предоставлении из федерального бюджета субсидии на цели, не связанные с возмещением нормативных затрат на оказание государственных услуг (выполнение работ).

4. Другие вопросы оплаты труда

В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами³.

² В соответствии с пунктом 6 Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583

³ Уголовным кодексом Российской Федерации установлена ответственность за невыплату заработной платы свыше двух месяцев.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.⁴

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор НТБ на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь может быть оказана любому работнику – независимо от должности по его заявлению в следующих случаях:

- свадьба;
- рождение ребенка;
- смерть близких родственников (родителей, супруга, детей).

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств директор НТБ вправе приостановить выплату материальной помощи и стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

⁴ Не допускается приостановление работы в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении.