



Государственное бюджетное учреждение  
«Арктический научно-исследовательский центр  
Академии наук Республики Саха (Якутия)»

**П Р И К А З**

25 марта 2019 г.

г. Якутск

№04-03/14

**Об утверждении  
Положения об оплате труда работников ГБУ АНИЦ АН РС (Я)**

В соответствии с Приказом Минобрнауки РС(Я) от 06.03.2019г. №01-10/293 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия)» (государственная регистрация №RU140442019326 от 15.03.2019г.), согласованному с Профсоюзной организацией Академии наук Республики Саха (Якутия), приказываю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников ГБУ АНИЦ АН РС (Я) (вместе с Порядком и условиями премирования работников ГБУ АНИЦ АН РС(Я)) согласно приложению к настоящему приказу.

2. Признать утратившими силу Приказы ГБУ АНИЦ АН РС(Я) от 27.11.2017г. №04-03/1 «Об утверждении Положения об оплате труда работников ГБУ АНИЦ АН РС(Я)» и от 04.05.2018г. №04-03/15 «Об утверждении Положения о премировании работников государственного бюджетного учреждения «Арктический научно-исследовательский центр Академии наук Республики Саха (Якутия)».

3. Заместителю директора по общим вопросам (Хохолов А.А.) совместно с Атласовой Л.И.:

3.1. Обеспечить ознакомление работников с настоящим приказом.

3.2. Провести работу по изменению условий трудовых договоров в соответствии с настоящим приказом согласно ТК РФ.

4. Настоящий приказ вступает в силу с даты его подписания и распространяется на правоотношения, возникающие с 01.04.2019 г.

5. До истечения срока уведомлений работников об изменении условий трудовых договоров, согласно пункту 3.2. настоящего приказа применяются условия оплаты труда и премирования работников, установленные до вступления в силу настоящего приказа.

6. Главному бухгалтеру (Серкина Н.А.) принять в работу настоящий приказ.

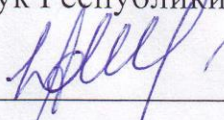
Директор

Ю.А. Шипицын

Приложение к приказу  
ГБУ АНИЦ АН РС(Я)  
от 25 марта 2019 года  
№04-03/14

**Утверждаю**

Директор государственного  
бюджетного учреждения  
«Арктический научно-  
исследовательский центр Академии  
наук Республики Саха (Якутия)»

  
Ю.А. Шипицын  
«25» марта 2019 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников ГБУ АНИЦ АН РС (Я)**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГБУ АНИЦ АН РС(Я) (далее - Положение) утверждается в соответствии с Приказом Минобрнауки РС(Я) от 06.03.2019г. №01-10/293 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия)» (государственная регистрация №RU140442019326 от 15.03.2019г.), согласованный с Профсоюзной организацией Академии наук Республики Саха (Якутия) 28.01.2019г.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников ГБУ АНИЦ АН РС(Я) (далее – работники) за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия), а также с учетом средств, поступающих от приносящей доход деятельности и мероприятий по оптимизации неэффективных расходов, предоставленных ГБУ АНИЦ АН РС(Я) в виде субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- виды, критерии установления и размеры выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования);

- виды, критерии установления и размеры выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования);

- условия оплаты труда директора, заместителя директора по общим вопросам, главного бухгалтера;

- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер окладов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Фонд оплаты труда в ГБУ АНИЦ АН РС(Я) формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств государственного бюджета Республики Саха (Якутия), предусмотренных размеров субсидий ГБУ АНИЦ АН РС(Я) на финансовое обеспечение выполнения им государственного задания, объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Штатное расписание утверждаются директором ГБУ АНИЦ АН РС(Я) (далее – директор) в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда и включают в себя все должности работников учреждения.

1.8. Размеры надбавок и доплат устанавливаются учреждением в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда.

## **2. Порядок и условия оплаты труда научных, научно-технических работников, руководителей структурных подразделений, заместителей руководителей структурных подразделений сферы научных исследований и разработок**

2.1. Размеры окладов научных, научно-технических работников, руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) в следующих размерах:

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
<b>ПКГ «Научно-технические работники второго уровня»</b>	
1 квалификационный уровень	10 095
2 квалификационный уровень	11 104
3 квалификационный уровень	12 144
4 квалификационный уровень	14 133
<b>ПКГ «Научно-технические работники третьего уровня»</b>	
1 квалификационный уровень	11 837
2 квалификационный уровень	13 020

3 квалификационный уровень	14 204
4 квалификационный уровень	16 572
ПКГ «Научные работники и руководители структурных подразделений»	
1 квалификационный уровень	17 556
2 квалификационный уровень	18 309
3 квалификационный уровень	19 062
4 квалификационный уровень	19 816
5 квалификационный уровень	20 569

2.2. Размер оклада заместителя руководителя структурного подразделения устанавливается на 10 процентов ниже оклада руководителя структурного подразделения.

2.3. К окладу по соответствующим ПКГ научным, научно-техническим работникам, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений могут быть установлены следующие выплаты:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за ученую степень;
- надбавка за почетное звание, за профессиональный знак отличия, за отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за выслугу лет;
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда.

2.4. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается директором с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.5. Научным, научно-техническим работникам, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений надбавки за наличие ученой степени, почетного звания и профессиональных знаков отличия устанавливаются в следующих размерах:

Ученая степень кандидата наук - до 5 процентов;

Ученая степень доктора наук – до 10 процентов;

Почетное звание - до 10 процентов;

Профессиональные знаки отличия - до 5 процентов;

Отраслевой (ведомственный) знак отличия - до 5 процентов.

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

Указанные надбавки не применяются в отношении работников, которым установлены оклады за звание действительного члена и члена-корреспондента

государственных академий наук.

2.6. Научным, научно-техническим работникам, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений устанавливается надбавка к окладу за выслугу лет в следующих размерах:

От 0 до 5 лет – до 5 процентов;

От 5 до 15 лет – до 10 процентов;

Свыше 15 лет – до 15 процентов.

В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет засчитываются периоды работы в системе науки и высшего профессионального образования.

2.7. Научным, научно-техническим работникам, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений может быть установлена персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

2.8. Научным, научно-техническим работникам, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

2.9. Надбавки и доплаты применяются при условии обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.10. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.11. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения и в соответствии с Положением о премировании работников ГБУ АНИЦ АН РС(Я).

### **3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих**

3.1. Размеры окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4 757
2 квалификационный уровень	4 785
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4 865
2 квалификационный уровень	4 944
3 квалификационный уровень	5 343
4 квалификационный уровень	5 582
5 квалификационный уровень	5 981
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	6 061
2 квалификационный уровень	6 300
3 квалификационный уровень	6 779
4 квалификационный уровень	7 177
5 квалификационный уровень	7 975
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	8 134
2 квалификационный уровень	8 374
3 квалификационный уровень	8 533

Размер оклада заместителя руководителя структурного подразделения устанавливается на 10 процентов ниже оклада руководителя структурного подразделения.

3.2. К окладу по соответствующим ПКГ могут быть установлены следующие выплаты:

- надбавка за ученую степень;
- надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за выслугу лет;
- доплата за работу в сельской местности и (или) арктических улусах (районах);
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда.

3.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается директором с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.4. Надбавки за наличие ученой степени, почетного звания и профессиональных знаков отличия устанавливаются работникам, занимающим должности служащих, в следующих размерах:

- Ученая степень кандидата наук - до 5 процентов;
- Ученая степень доктора наук – до 10 процентов;
- Почетное звание - до 10 процентов;

Профессиональные знаки отличия - до 5 процентов;

Отраслевой (ведомственный) знак отличия - до 5 процентов.

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

3.5. Надбавки к окладу за выслугу лет устанавливаются работникам, занимающим должности служащих, в следующих размерах:

От 0 до 5 лет – до 5 процентов;

От 5 до 15 лет – до 10 процентов;

Свыше 15 лет – до 15 процентов.

В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет засчитываются периоды работы по специальности или должности, независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

3.6. За работу в сельской местности и арктических улуса (районах) устанавливаются доплаты в абсолютном размере, пропорционально отработанному времени:

- за работу в улусах (районах), входящих в состав Арктической зоны Республики Саха (Якутия), независимо от типа населенных пунктов - 700 рублей;

- за работу в сельской местности, за исключением улусов (районов), входящих в состав Арктической зоны Республики Саха (Якутия) – 500 рублей.

Указанные доплаты устанавливаются всем работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров).

3.7. Работникам, занимающим должности служащих, может быть установлена персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

3.8. Работникам, занимающим общепрофессиональные должности служащих, может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается директором в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

3.9. Надбавки и доплаты применяются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

3.10. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3.11. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения и в соответствии с Положением о премировании работников ГБУ АНИЦ АН РС(Я).

#### **4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих**

4.1. Размеры окладов работников, занимающих должности рабочих, устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
ПКГ «Общеотраслевые должности рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4 173
2 квалификационный уровень	4 394
ПКГ «Общеотраслевые должности рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4 757
2 квалификационный уровень	4 932
3 квалификационный уровень	5 141
4 квалификационный уровень	5 316

4.2. К окладу по соответствующим ПКГ могут быть установлены следующие выплаты:

- надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за выслугу лет;
- доплата за работу в сельской местности и (или) арктических улусах (районах);
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда.

4.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.4. Надбавки за наличие почетного звания, профессиональных знаков отличия устанавливаются работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, в следующих размерах:



Почетное звание - до 10 процентов;

Профессиональные знаки отличия - до 5 процентов;

Отраслевой (ведомственный) знак отличия - до 5 процентов.

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

4.5. Надбавки к окладу за выслугу лет устанавливаются работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, в следующих размерах:

От 0 до 3 лет – до 5 процентов;

От 3 до 5 лет – до 10 процентов;

Свыше 5 лет – до 15 процентов.

В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет засчитываются периоды работы по специальности или должности, независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

4.6. За работу в сельской местности и арктических улуса (районах) устанавливаются доплаты в абсолютном размере, пропорционально отработанному времени:

- за работу в улусах (районах), входящих в состав Арктической зоны Республики Саха (Якутия), независимо от типа населенных пунктов - 700 рублей;

- за работу в сельской местности, за исключением улусов (районов), входящих в состав Арктической зоны Республики Саха (Якутия) – 500 рублей.

Указанные доплаты устанавливаются всем работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров).

4.7. Надбавки водителям автотранспорта за классность устанавливаются в следующих размерах:

Водителям 2-го класса – 10 процентов;

Водителям 1-го класса – 25 процентов.

4.8. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, может быть установлена персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

4.9. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации работников учреждения к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих

результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

4.10. Надбавки и доплаты применяются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

4.11. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

4.12. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения и в соответствии с Положением о премировании работников ГБУ АНИЦ АН РС(Я).

## **5. Условия оплаты труда директора, заместителя директора по общим вопросам, главного бухгалтера**

5.1. Заработная плата директора состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, районного коэффициента, северных надбавок и премии.

5.2. Размер должностного оклада директора определяется путем произведения величины средней заработной платы работников основного персонала ГБУ АНИЦ АН РС(Я) и коэффициента кратности:

$ДОр = ЗП(О)ср \times К$ , где

ДОр - должностной оклад директора;

ЗП(О)ср - средняя заработная плата работников, относимых к основному персоналу учреждения;

К - коэффициент кратности.

Должностной оклад директора определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала ГБУ АНИЦ АН РС(Я).

Коэффициент кратности устанавливается приказом Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора по общим вопросам, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников ГБУ АНИЦ АН РС(Я) (без учета заработной платы директора, заместителя директора по общим вопросам, главного бухгалтера) устанавливается в кратности до 4.

5.3. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано ГБУ АНИЦ АН РС(Я).

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу в ГБУ АНИЦ АН РС(Я) определен в приложении №1 к настоящему Положению.

5.4. При расчете средней заработной платы основного персонала для определения оклада директора не учитываются выплаты компенсационного характера, районный коэффициент, северная надбавка, премии, материальная помощь работников.

5.5. Расчет средней заработной платы основного персонала ГБУ АНИЦ АН РС(Я) осуществляется по отраслевой системе оплаты труда за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора.

5.6. Размеры окладов заместителя директора по общим вопросам, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада директора.

5.7. Премирование директора, заместителя директора по общим вопросам и главного бухгалтера осуществляется с учетом результатов деятельности ГБУ АНИЦ АН РС(Я) в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия) в размере до 3 процентов средств субсидии, предусмотренных на оплату труда работников ГБУ АНИЦ АН РС(Я).

5.8. Порядок и критерии премирования руководителей государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия), устанавливаются локальным актом Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия) и не противоречащими им локальными актами ГБУ АНИЦ АН РС(Я).

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

6.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.2. Работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера: выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, работу в ночное время, при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), за специфику работы, за работу не входящую в круг основных обязанностей работников, выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

6.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми

условиями труда устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

6.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

6.5. Размер выплаты 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, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.6. За ненормированный рабочий день водителям производится выплата за ненормированность рабочего времени в размере до 25 процентов от оклада за фактически отработанное время.

6.7. Выплаты за работу в ночное время производятся работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Размер доплаты составляет не менее 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

6.8. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни, а также оплата сверхурочной работы производится согласно Трудовому кодексу Российской Федерации.

6.9. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

## **7. Порядок и условия премирования работников**

7.1. В целях повышения качества оказываемых услуг (выполняемых работ), усиления взаимосвязи между размером заработной платы и сложностью, количеством, качеством и результативностью труда каждого работника ГБУ АНИЦ АН РС(Я) ежегодно формируется премиальный фонд в размере не менее 5 процентов от утвержденных на очередной год бюджетных ассигнований на оплату труда.

7.2. Объем премиального фонда формируется ГБУ АНИЦ АН РС(Я) по категориям работников с учетом увеличения фонда оплаты труда отдельным категориям работников согласно нормативным правовым актам.

7.3. Премирование работников осуществляется в соответствии с Порядком и условиями премирования работников ГБУ АНИЦ АН РС(Я) согласно приложению №2 к настоящему Положению и в соответствии с

Положением о внебюджетной деятельности ГБУ АНИЦ АН РС(Я), утверждаемым отдельным приказом ГБУ АНИЦ АН РС(Я).

## **8. Другие вопросы оплаты труда**

8.1. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

8.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда директор несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

8.4. Заработная плата работников (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с новой структурой фонда оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий) выплачиваемой работникам в соответствии с трудовым договором до введения новой структуры фонда оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

**Перечень**  
**должностей работников, относимых к основному персоналу ГБУ АНИЦ**  
**АН РС(Я), для определения размера должностного оклада директора**

- 1. Ученый секретарь*
- 2. Главный научный сотрудник*
- 3. Ведущий научный сотрудник*
- 4. Старший научный сотрудник*
- 5. Младший научный сотрудник*
- 6. Ассистент*

## **Порядок и условия премирования работников ГБУ АНИЦ АН РС(Я)**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящий Порядок разработан в целях реализации 7 раздела Положения об оплате труда работников ГБУ АНИЦ АН РС (Я) и устанавливает порядок определения размеров, условия выплаты премий работникам ГБУ АНИЦ АН РС(Я) (далее – работники).

1.2. Премии работникам выплачиваются из предусмотренных на эти цели объемов фонда оплаты труда ГБУ АНИЦ АН РС(Я) и объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности, с периодичностью: единовременно и ежеквартально.

1.3. Размер премий работникам за отчетный квартал определяется решением комиссии по премированию на основании расчета размера коэффициентов показателей эффективности, с учетом отработанного времени работниками, с учетом данных сводного отчета о работе ГБУ АНИЦ АН РС(Я) за отчетный квартал и предложений членов комиссии по премированию.

1.4. Размер единовременных премий работникам определяется директором в абсолютном выражении и выплачивается вне зависимости от периода работы работника.

1.5. Выплата премий производится на основании приказа директора.

### **2. Комиссия по премированию, ее полномочия и методика расчета премии**

2.1. Комиссия по премированию создается в целях премирования работников и проводит заседание не позднее 10 числа последнего месяца отчетного квартала.

2.2. В состав комиссии по премированию входят по должности директор, заместитель директора по общим вопросам и главный бухгалтер. Работу комиссии по премированию возглавляет директор, являющийся председателем комиссии, а в период его отсутствия заместитель директора по общим вопросам. В состав комиссии может быть включены дополнительные члены по предложению директора.

2.3. Расчет размера премии работнику по итогам работы за отчетный квартал производится по формуле:

$$Pr = \sum Ki \times O \times R/F$$

Где, Пр - премия работника,  
Ki - размеры коэффициентов показателей эффективности,  
х – символ умножения,  
О - оклад работника,  
R – количество фактических проработанных рабочих дней в отчетном квартале,

F – общее количество рабочих дней отчетного квартала.

2.4. При определении размеров коэффициентов показателей эффективности научных сотрудников учитывается необходимость достижения целевых показателей по заработной плате научных сотрудников в соответствии Распоряжением Правительства Республики Саха (Якутия) от 22.05.2014г. №516-р (ред. от 30.08.2017) «Об утверждении Плана мероприятий ("Дорожной карты"), направленного на повышение эффективности системы образования и науки Республики Саха (Якутия)» (вместе с «Планом мероприятий ("Дорожной картой"), направленным на повышение эффективности системы образования и науки Республики Саха (Якутия)»).

2.5. Руководители структурных подразделений ГБУ АНИЦ АН РС(Я) обязаны, не позднее 5 числа последнего месяца отчетного квартала представлять отчет о деятельности работников подразделения за отчетный квартал за своей подписью в адрес ученого секретаря ГБУ АНИЦ АН РС(Я) в разрезе деятельности по каждому показателю эффективности.

2.6. Ученый секретарь ГБУ АНИЦ АН РС(Я) составляет и представляет за своей подписью сводный отчет ГБУ АНИЦ АН РС(Я) за отчетный квартал председателю комиссии по премированию не позднее 7 числа последнего месяца отчетного квартала.

### **3. Основания для премирования**

3.1. Основанием для премирования работников ГБУ АНИЦ АН РС(Я) является: выполнение работ по поручению руководства, выполнение работ по реализации проектов, выполнение работ по привлечению внебюджетных средств, субсидий и грантов, за статус молодого ученого и специалиста, участие в организации мероприятий по приказу ГБУ АНИЦ АН РС(Я), показатели результативности научной деятельности.

3.2. Премирование распространяется на работников, основным местом работы которого является ГБУ АНИЦ АН РС(Я).

Директор вправе, в целях поддержки научной деятельности, премировать работников, работающих по совместительству.

3.3. Директор вправе применить следующие показатели депремирования работников:

№	Показатель депремирования	% от премии
1.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	до минус 100%



2.	Невыполнение поручений руководства, выполнение поручений с нарушением сроков и (или) с неудовлетворительным качеством	до минус 100%
----	---	---------------

Депремирование оформляется приказом директора.

3.4. При недостатке или отсутствии бюджетных (внебюджетных) средств директор вправе приостановить или отменить премии.

3.5. Для расчета премий (за исключением единовременных премий) применяются показатели эффективности (коэффициенты показателя эффективности):

№	Показатель эффективности	Коэффициент
1.	Выполнение работ по поручению руководства	До 5,0
2.	Выполнение работ по реализации проектов	До 4,0
3.	Выполнение работ по привлечению внебюджетных средств, субсидий и грантов	До 5,0
4.	За статус молодого ученого, профессионала	До 3,0
5.	Участие в организации мероприятий по приказу ГБУ АНИЦ АН РС(Я)	До 3,0
6.	Показатели результативности научной деятельности (для научных сотрудников)	До 5,0

3.6. Показатель эффективности «Выполнение работ по поручению руководства» применяется по отношению к работнику при условии эффективного выполнения письменного (устного) поручения директора, заместителя директора по общим вопросам, главного бухгалтера. Поручение должно быть направлено на обеспечение выполнения государственного задания, уставных целей и задач, требований законодательства РФ и РС(Я), поручений вышестоящих органов и поручений в рамках переговорных процессов.

3.7. Показатель эффективности «Выполнение работ по реализации проектов» применяется по отношению к работнику при условии включения работника в приказ ГБУ АНИЦ АН РС(Я) о реализации проектов, а также полученных промежуточных и окончательных результатов по проектам. Информация о результатах должна быть внесена на рассмотрение письменно. При этом, учитывается качественный уровень взаимодействия с органами власти, образовательными и научными учреждениями, инновационными организациями и предприятиями, хозяйствующими субъектами и др.

3.8. Показатель эффективности «Выполнение работ по привлечению внебюджетных средств, субсидий и грантов» применяется по отношению к работнику при условии эффективного планирования, подготовки документов и деятельности, направленной на получение в распоряжение ГБУ АНИЦ АН

РС(Я) дополнительных ресурсов, необходимых для выполнения уставной деятельности.

3.9. Показатель эффективности «За статус молодого ученого, профессионала» применяется по отношению к работнику в целях поддержки молодых кадров, при этом размер коэффициента зависит от эффективности деятельности молодого работника. Возраст работника при этом, не должен превышать 35 лет, а срок работы в ГБУ АНИЦ АН РС(Я) не должен превышать 5 лет.

3.10. Показатель эффективности «Участие в организации мероприятий по приказу ГБУ АНИЦ АН РС(Я)» применяется по отношению к работнику в случае его участия по приказу ГБУ АНИЦ АН РС(Я) в организации мероприятий ГБУ АНИЦ АН РС(Я), мероприятий муниципального, республиканского, общероссийского и международного уровня.

3.11. Показатель эффективности «Показатели результативности научной деятельности» применяется только по отношению к должностям научных сотрудников в соответствии с распоряжением Правительства Республики Саха (Якутия) от 22.05.2014г. №516-р и устанавливается комиссией по премированию в виде фиксированного коэффициента на очередной период (полугодие или год) на основании итоговых баллов индивидуального рейтинга научного сотрудника прошлого периода. Фиксированный коэффициент утверждается приказом директора.

3.11.1. Методика расчета индивидуального рейтинга научного сотрудника:

№	Основание для начисления баллов	Кол-во баллов
<b>1.</b>	<b>Публикации в рецензируемых периодических изданиях.* Начисление баллов за публикации в рецензируемых периодических изданиях производится на основании международных индексов цитирования периодических изданий в текущем году (далее - индекс I)</b>	
1.1.	публикация статьи в рецензируемом зарубежном журнале, имеющем индекс не менее 0,2	I*30
1.2.	публикация статьи в рецензируемом российском** журнале, имеющем индекс не менее 0,2	I*60
1.3.	публикация статьи в рецензируемом зарубежном журнале с индексом менее 0,2	6
1.4.	публикация статьи в рецензируемом российском журнале с индексом менее 0,2	6
1.5.	публикация статьи в рецензируемом зарубежном журнале, не имеющем индекса	6
1.6.	публикация статьи в рецензируемом российском** журнале, не имеющем индекса	6
1.7.	карты	6

№	Основание для начисления баллов	Кол-во баллов
<p><i>*для статей, написанных в соавторстве, балл за публикацию делится на количество авторов публикации (доли, меньшие 10 процентов, округляются до 10 процентов); ** публикации в российских журналах учитываются, если журнал включен в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, выпускаемых в Российской Федерации, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание учёной степени доктора наук.</i></p>		
2.	<p><b>Монографии, тематические сборники, учебники и учебные пособия (при наличии соавторов балл делится на общее количество авторов. Нпл - количество печатных листов. Один печатный лист соответствует 16 страницам книги, независимо от ее формата)</b></p>	
2.1.	Научные монографии, тематические сборники, учебники и учебные пособия	Нпл *4
2.2.	Библиографические сборники	Нпл *2
2.3.	Книги по истории, воспоминания и пр., а также за составление и редактирование научных сборников	Нпл*1
2.4.	Статьи, издаваемые в нерцензируемых изданиях	4
2.5.	Отзывы и рецензии на научные и научно-методические работы	3
3.	<p><b>Участие во всероссийских и международных конференциях, конгрессах, съездах (при наличии соавторов балл делится на общее количество авторов доклада)</b></p>	
3.1.	устный доклад на всероссийской конференции	4
3.2.	устный доклад на международной конференции***	6
3.3.	приглашенный доклад (доклад, инициатором которого выступает организатор конференции) на всероссийской конференции	12
3.4.	приглашенный доклад (доклад, инициатором которого выступает организатор конференции) на международной конференции	18
3.5.	стендовый доклад на всероссийской или международной конференции	1
3.6.	заочный доклад на всероссийской или международной конференции	1
<p><i>***не включаются рабочие совещания, симпозиумы и т.п. по совместно выполняемым проектам и намечаемому сотрудничеству</i></p>		
4.	<p><b>Выполнение поручений органов государственной власти ****</b></p>	10
<p><i>****при наличии письменного обращения органов законодательной и исполнительной власти и подтверждения принятия решения по поручению</i></p>		
5.	<p><b>Патент, являющийся результатом выполнения НИР, заявителем которого является ГБУ АНИЦ АН РС(Я) (для патентов полученных с соавторами, балл делится на общее число авторов)</b></p>	20
6.	<p><b>Руководство соискателями ученой степени*****</b></p>	30
<p><i>*****при совместном руководстве соискателем ученой степени баллы за руководство распределяются поровну между со-руководителями</i></p>		
7.	<p><b>Победа в конкурсах на научные гранты (указанные баллы начисляются каждому участнику авторского коллектива)</b></p>	40

№	Основание для начисления баллов	Кол-во баллов
8.	Внедрение результатов собственных научно- исследовательских работ, подтвержденное актом о внедрении работ	4

3.11.2. В индивидуальном рейтинге научного сотрудника учитываются только результаты, полученные в период работы в ГБУ АНИЦ АН РС(Я). Местом работы автора/соавтора включаемой для расчета баллов публикации, должно быть указано Государственное бюджетное учреждение «Арктический научно-исследовательский центр Академии наук Республики Саха (Якутия)».

3.11.3. Директор вправе, в целях поддержки профессиональных кадров, принять для расчета индивидуального рейтинга научного сотрудника результаты, полученные в период работы научного сотрудника в ином месте. Директор вправе, в целях поддержки профессиональных кадров, учесть в индивидуальном рейтинге научного сотрудника публикации в электронных журналах и размещение материалов в специализированных электронных базах данных.

3.11.4. Результаты учитываются в индивидуальном рейтинге научного сотрудника при условии, если они соответствуют требованиям трудового договора и/или должностной инструкции и/или иного документа, определяющего тематику и содержание выполняемых им работ (исследований).

3.11.5. Индивидуальный рейтинг научного сотрудника может быть пересмотрен при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое структурное подразделение, а также, в связи с изменением его функциональных обязанностей или характера выполняемых работ.