



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

П Р И К А З

31» *сентябрь* 2024 г.

г. Якутск

№ 01-06-10

**Об утверждении
Положения об оплате труда работников ГБУ «АНИЦ»**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 30 августа 2022 г. №518 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия)», приказываю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников ГБУ «АНИЦ» (вместе с Порядком и условиями премирования работников ГБУ «АНИЦ») согласно приложению к настоящему приказу.
2. Признать утратившим силу Приказ ГБУ «АНИЦ АН РС(Я)» от 25.03.2019 г. №04-03/14 «Об утверждении Положения об оплате труда работников ГБУ АНИЦ АН РС(Я)».
3. Заместителю директора по общим вопросам (Хохолов А.А.) совместно с Федоровой М.Г. обеспечить ознакомление работников с настоящим приказом.
4. Настоящий приказ вступает в силу с даты его подписания и распространяется на правоотношения, возникающие с 01.01.2024 г.
5. Главному бухгалтеру (Серкина Н.А.) принять в работу настоящий приказ.

И.о. директора

Ю.А. Шипицын

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников ГБУ «АНИЦ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГБУ «АНИЦ» (далее – Положение) разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Саха (Якутия), в том числе следующими нормативными правовыми актами:

Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 5 мая 2008 г. N 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;
- от 29 мая 2008 г. N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- от 29 мая 2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- от 3 июля 2008 г. N 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;

Елиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 г. N 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)»;

Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 18 июля 2022 г. N 453 «О размерах окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих»;

Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 30 августа 2022 г. N 518 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия)».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников ГБУ «АНИЦ» (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» 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» формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств государственного бюджета Республики Саха (Якутия), предусмотренных размеров субсидий ГБУ «АНИЦ» на финансовое обеспечение выполнения им государственного задания, объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Штатное расписание утверждается директором ГБУ «АНИЦ» (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.
ПКГ «Научно-технические работники второго уровня»	
1 квалификационный уровень	12 551
2 квалификационный уровень	13 808
3 квалификационный уровень	15 099
4 квалификационный уровень	17 571
ПКГ «Научно-технические работники третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	14 718
2 квалификационный уровень	16 188
3 квалификационный уровень	17 660
4 квалификационный уровень	20 603
ПКГ «Научные работники и руководители структурных подразделений»	
1 квалификационный уровень	21 350
2 квалификационный уровень	22 266
3 квалификационный уровень	23 181
4 квалификационный уровень	24 099
5 квалификационный уровень	27 576

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».

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 профессиональной квалификационной группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	10 038
	2 квалификационный уровень	10 098
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	10 267
	2 квалификационный уровень	10 432
	3 квалификационный уровень	11 274
	4 квалификационный уровень	11 778
	5 квалификационный уровень	12 620
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	12 788
	2 квалификационный уровень	13 293
	3 квалификационный уровень	14 304
	4 квалификационный уровень	15 144
	5 квалификационный уровень	15 901
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	17 163
	2 квалификационный уровень	17 669
	3 квалификационный уровень	18 004

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 улусах (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 учреждения (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера).

3.7. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливается 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 150 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 работников выплачиваются премии, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения и в соответствии с Положением о премировании работников ГБУ «АНИЦ».

4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих

4.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	8 805
	2 квалификационный уровень	9 271
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	10 038
	2 квалификационный уровень	10 406
	3 квалификационный уровень	10 847

	4 квалификационный уровень	11 218
--	----------------------------	--------

Должностные оклады по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы должностей, устанавливаются в следующих размерах:

Должность	Профессиональный стандарт	Размер оклада, руб.
Ассистент (помощник)	Приказ Минтруда России от 12.04.2017 N 351н «Об утверждении профессионального стандарта «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья»	9 271

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 засчитывается стаж работы, 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 учреждения (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера).

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, устанавливается 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 70 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».

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 премий.

5.2. Размер должностного оклада директора определяется путем произведения величины средней заработной платы работников основного персонала ГБУ «АНИЦ» 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».

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» (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».

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу в ГБУ «АНИЦ» 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» 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» 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».

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».

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.

Доплата устанавливается по результатам проведенной специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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» 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» 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» согласно приложению №2 к настоящему Положению и в соответствии с Положением о внебюджетной деятельности ГБУ «АНИЦ», утвержденным отдельным приказом ГБУ «АНИЦ».

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. 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.

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

8.4. В целях обеспечения дифференциации в оплате труда работников, выполняющих работы различной сложности и квалификации в соответствии со статьей 132 Трудового кодекса Российской Федерации, обеспечивается уровень заработной платы работников, отнесенных к квалифицированным профессиям рабочих и должностей специалистов и служащих, не ниже минимального размера оплаты труда.

8.5. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников ГБУ «АНИЦ» (с учетом директора, заместителя директора по общим вопросам и главного бухгалтера), осуществляющих исполнение государственных функций, наделенных в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Республики Саха (Якутия), полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на Министерство образования и науки Республики Саха (Якутия), а также обеспечивающих деятельность Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия) (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность), не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия), осуществляющего функции и полномочия учредителя в отношении ГБУ «АНИЦ».

8.6. 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.

**Перечень
должностей работников, относимых к основному персоналу ГБУ «АНИЦ», 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»

1. Общие положения

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

1.2. Премии работникам выплачиваются из предусмотренных на эти цели объемов фонда оплаты труда ГБУ «АНИЦ» и объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности, с периодичностью: одновременно и ежемесячно.

1.3. Размер ежемесячных премий работникам определяется комиссией по премированию на основании расчета размеров коэффициентов показателей эффективности за отчетный месяц, с учетом отработанного времени работниками за отчетный месяц.

1.4. Размер единовременных премий работникам определяется директором в абсолютном выражении без заседания комиссии по премированию и не зависит от отработанного времени.

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 определения размеров ежемесячных премий работникам на основании расчетной таблицы.

2.2. Состав комиссии по премированию определяется приказом директора. Работу комиссии по премированию возглавляет директор, являющийся председателем комиссии, а в период его отсутствия заместитель директора по общим вопросам.

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

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

где:

Pr - премия работника,

Ki - размеры соответствующих коэффициентов показателей эффективности,

x – символ умножения,

O - оклад работника,

R – количество фактически отработанных рабочих дней в отчетном месяце,

F – общее количество рабочих дней отчетного месяца.

2.4. При определении премий учитывается объем имеющегося ФОТ и обязательность выполнения целевых показателей по заработной плате научных сотрудников в соответствии Распоряжением Правительства Республики Саха (Якутия) от 22.05.2014г. №516-р «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)»).

3. Основания для премирования

3.1. Основанием для премирования работников ГБУ «АНИЦ» 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», показатели результативности научной деятельности.

3.2. Премирование распространяется на работников, основным местом работы которого является ГБУ «АНИЦ». Директор вправе, при наличии обращения (служебной записки) 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, либо осуществляется без приказа путем снижения размеров коэффициентов показателей эффективности работникам.

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, молодого профессионала	До 3,0
5.	Участие в организации мероприятий по приказу ГБУ «АНИЦ»	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» о реализации проектов. При принятии решения о премировании учитывается личный вклад, наличие эффективного взаимодействия с органами власти, образовательными и научными организациями, хозяйствующими субъектами. Информация о ходе реализации проекта, в целях оперативности, может быть внесена директору устно.

3.8. Показатель эффективности «Выполнение работ по привлечению внебюджетных средств, субсидий и грантов» применяется по отношению к работнику, в случае, если работник лично способствовал получению в распоряжение ГБУ «АНИЦ» внебюджетных средств, субсидий (в том числе целевых субсидий) на иные цели из государственного бюджета Республики Саха (Якутия) и грантов.

3.9. Показатель эффективности «За статус молодого ученого, молодого профессионала» применяется в целях финансовой поддержки молодых работников и для развития их научно-исследовательской деятельности. Размер коэффициента определяется комиссией по премированию в расчете ежемесячной премии. Коэффициент может изменяться, но не может быть ниже нуля. Показатель применяется по отношению к работникам в возрасте до 35 лет.

3.10. Показатель эффективности «Участие в организации мероприятий по приказу ГБУ «АНИЦ» применяется по отношению к работнику в случае его участия по приказу ГБУ

«АНИЦ» в организации мероприятий ГБУ «АНИЦ», ведомственных мероприятий, 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, с учетом имеющихся в наличии объемов фонда оплаты труда на соответствующий год, и иных показателей эффективности с учетом их коэффициентов.

3.11.1. Методика расчета показателей результативности научной деятельности (ПРНД).

Общее количество баллов на каждого научного работника по итогам отчетного периода (года) определяется как сумма всех показателей результативности научной деятельности:

$$\text{ПРНД} = \text{ПР}_{\text{сотр}} + \text{ЦР}_{\text{сотр}} + \text{РИД}_{\text{сотр}}, \quad (1)$$

Перечень показателей, учитываемых при определении индивидуального рейтинга научного сотрудника представлен в таблице 1.

Таблица 1

Показатели ПРНД

№	Наименование показателя	Примечание
1	Публикационная результативность $\text{ПР}_{\text{сотр}}$ – число научных публикаций, рецензируемых в международных и российской информационно-аналитических системах научного цитирования за год	Учитываются сведения о числе опубликованных произведений по базам данных Web of Science, Scopus, РИНЦ, изданий из перечня ВАК и других БД. Общий балл публикационной результативности по всем статьям за отчетный период рассчитывается по формуле 2.
2	Востребованность публикаций $\text{ЦР}_{\text{сотр}}$ – число цитат публикаций, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования Российский индекс научного цитирования (РИНЦ), Web of Science и Scopus за год, предшествующий году отчетного периода	Количество цитирований устанавливается по каждому автору в соответствии с данными Российского индекса научного цитирования (elibrary.ru) и зарубежных баз данных Web of Science и Scopus. Общее количество баллов по показателю определяется по формуле 4.
3	Результаты интеллектуальной деятельности $\text{РИД}_{\text{сотр}}$ – количество созданных результатов интеллектуальной деятельности, имеющих государственную регистрацию и (или) правовую охрану в Российской Федерации или за её пределами, а также количество выпущенной конструкторской и технологической документации за отчетный период	Указывается суммарное количество созданных за год результатов интеллектуальной деятельности, имеющих государственную регистрацию и (или) правовую охрану в Российской Федерации или за её пределами, и выпущенной конструкторской и технологической документации. Рассчитывается по формуле 5.

Вычисление общего балла публикационной результативности за отчетный год производится по формуле 2, с учетом рейтинга издания в ведущих мировых и российских научных базах данных (Web of Science, Scopus и др., РИНЦ и издания из перечня ВАК).

$$\text{ПР}_{\text{сотр}} = \sum_{k=1}^n T^k, \quad (2)$$

где:

n – количество публикаций автора за отчетный период;
 T^k – балл k -ой публикации.

$$T^k = K_m \times (1/N^m) \times (1/a^m) \times A_n, (3)$$

где:

m – уникальная статья;

N^m – количество авторов в статье m , чел.;

a^m – количество аффилиаций автора в статье m ;

$A_n = 1$, если автор статьи m указал АНИЦ;

$A_n = 0$, если автор статьи m не указал АНИЦ;

K_m – коэффициент качества статьи/журнала по таблице 2.

Таблица 2

Значения K_m

Q1	Q2	Q3	Q4	Q	V1	V2	V3	R	B	N
300	200	100	40	20	80	40	10	30	5	5

Q1, Q2, Q3, Q4 – публикации в изданиях, индексируемых Web of Science и Scopus (выбирается квартиль, присвоенный журналу по направлению статьи, если у журнала имеется несколько квартилей по разным направлениям);

Q – публикации в изданиях без квартиля, но входящие в Web of Science и Scopus;

V1, V2, V3 – публикации в изданиях из списка ВАК категорий К1, К2, и К3 соответственно, но не входящих в вышеперечисленные пункты (по данным РИНЦ);

R – публикации в изданиях из RSCI Web of Science, неиндексируемых в Web of Science и Scopus (по данным РИНЦ);

B – публикации в изданиях, индексируемых в других зарубежных базах данных (Google Scholar, Index Copernicus, Science Direct, Springerlink и т.д.);

N – публикации в изданиях, индексируемых в РИНЦ, но не входящих в вышеперечисленные пункты (по данным РИНЦ).

Если публикации индексируются в разных базах данных, то при определении баллов по нему учитывается только база данных, которая даёт наибольшее количество баллов по таблице 2.

Вычисление баллов по показателю «Востребованность публикаций» производится по количеству цитирований трудов автора в соответствии с данными Российского индекса научного цитирования (elibrary.ru), баз данных Web of Science и Scopus. При этом для расчета принимаются цитирования за год, предшествующий году отчетного периода, без учета самоцитирования. Общий балл по показателю «Востребованность публикаций» определяется по формуле 4

$$ЦР_{\text{сотр}} = \sum_{l=1}^n Q^l, (4)$$

где:

n – количество цитирований в различных базах данных (РИНЦ, Web of Science и Scopus) за год, предшествующий году отчетного периода;

Q^l – балл l -ой работы по таблице 3.

Таблица 3

Значения Q^l

Количество цитирований	1-4	5-9	10-14	15-19	20≤
Количество баллов по БД					
РИНЦ (elibrary.ru)	10	20	40	60	80
Web of Science	30	50	70	100	150
Scopus	20	40	60	80	100

Вычисление баллов по показателю «Результаты интеллектуальной деятельности» определяется в соответствии с формулой 5. Учитываются результаты интеллектуальной деятельности и средства индивидуализации, правообладателем которых является АНИЦ, а также работы по внедрению полученных сотрудниками АНИЦ результатов интеллектуальной деятельности в реальный сектор экономики для увеличения производительности труда и эффективности управления процессами.

$$\text{РИД}_{\text{сотр}} = \sum_{p=1}^n D^p + \sum_{v=1}^m I^v, (5)$$

где:

n – количество полученных АНИЦ за отчетный период документов на РИД в соответствии с перечнем таблицы 4;

D^p – балл p -ой работы по формуле 6;

m – количество полученных АНИЦ за отчетный период документов о внедрении РИД в соответствии с перечнем таблицы 5;

I^v – балл v -ой работы по формуле 7.

$$D^p = K_p \times 1/N_s, (6)$$

где:

N_s – количество сотрудников АНИЦ авторов РИД, чел.;

K_p – коэффициент качества выполненной работы по таблице 4.

$$I^v = K_v \times 1/N_s, (7)$$

где:

K_v – коэффициент качества выполненной работы по таблице 5.

Таблица 4

Значение K_p		
№ п/п	Вид документа	Значение коэффициента K_p
1	Международный патент (США, Китай, Япония, Корея и все государства Европы, кроме входящих в Евразийскую патентную организацию (ЕАПО))	300
2	Патент Евразийской патентной организации (ЕАПО)	150
3	Патент на изобретение РФ	100
4	Патент на полезную модель РФ	75
5	Свидетельство на программу для электронных вычислительных машин	50
6	Свидетельство на базу данных	50
7	Свидетельство на промышленный образец РФ	50
8	Конструкторская или технологическая документация, оформленная в соответствии с требованиями ЕСКД, ЕСТД, ГОСТ, ТУ	50
9	Произведения науки в соответствии с ГОСТ Р 55385-2012, которые не учтены в других показателях – научно-технический отчет; отчет о научно-исследовательской, опытно-конструкторской, опытно-технологической работе по ГОСТ 7.32, зарегистрированные в Единой государственной информационной системе учета научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ гражданского назначения (rosrid.ru); диссертации на соискание ученой степени доктора или кандидата наук; научные монографии	50
10	Свидетельство на товарный знак РФ	30
11	Свидетельство на знак обслуживания РФ	30
12	Свидетельство РФ на топологию интегральной микросхемы	30

№ п/п	Вид документа	Значение коэффициента K_p
13	Секреты производства (ноу-хау)	20
14	Фирменные наименования	20
15	Товарные знаки и знаки обслуживания (географические указания)	20
16	Наименования мест происхождения товаров	20

Таблица 5

Значение K_v

№ п/п	Вид документа	Значение коэффициента K_p
1	Лицензионное договор (соглашение) с государственной регистрацией в случаях и в порядке, которые предусмотрены статьей 1232 Гражданского кодекса РФ	100
2	Безвозмездная простая (неисключительная) лицензия на РИД по требованию государственного или муниципального заказчика для государственных или муниципальных нужд в случаях, предусмотренных статьей 1240.1 Гражданского кодекса РФ	50
3	Акт внедрения результатов научно-исследовательских работ*	10

* здесь под актом внедрения результатов НИР понимается документ от пользователей РИД – акт о внедрении (использовании) результатов НИР, подписанный руководителем организации/органа власти, подтверждающий использование результатов НИР при разработке конкретных документов и/или технических предложений/проектов/моделей и указывающий эффективность их внедрения (например, повышение качества предоставляемых услуг и/или сокращение затрат на проведение определенных работ и др.).

3.11.2. В индивидуальном рейтинге научного сотрудника учитываются только результаты, полученные в период работы в ГБУ «АНИЦ». Местом работы автора/соавтора включаемой для расчета баллов публикации, должно быть указано Государственное бюджетное учреждение «Арктический научно-исследовательский центр 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.