



ПРАВИТЕЛЬСТВО ЯМАЛО-НЕНЕЦКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

26 июня 2019 г.

№ 667-П

г. Салехард

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Научный центр изучения Арктики»

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 5 статьи 85 Бюджетного кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 16 декабря 2014 года № 1020-П «О совершенствовании систем оплаты труда работников государственных учреждений Ямало-Ненецкого автономного округа» Правительство Ямало-Ненецкого автономного округа **постановляет:**

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Научный центр изучения Арктики» (далее – Примерное положение, учреждение).

2. Департаменту внешних связей Ямало-Ненецкого автономного округа в течение 100 дней с момента вступления в силу настоящего постановления обеспечить:

2.1. приведение в соответствие с Примерным положением локальных нормативных правовых актов учреждения, регламентирующих вопросы установления системы оплаты труда учреждения;

2.2. своевременное уведомление в письменной форме директора учреждения о предстоящих изменениях условий оплаты их труда, связанных с изменением системы оплаты труда, в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

3. Директору учреждения в течение 100 дней с момента вступления в силу настоящего постановления своевременно уведомить в письменной форме работников учреждения о предстоящих изменениях условий оплаты их труда, связанных с изменением системы оплаты труда, в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

4. Признать утратившими силу:

постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 27 ноября 2017 года № 1222-П «Об утверждении Отраслевого положения об оплате труда работников государственных учреждений Ямало-Ненецкого автономного округа, подведомственных департаменту по науке и инновациям Ямало-Ненецкого автономного округа»;

постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 12 февраля 2018 года № 109-П «О внесении изменения в приложение № 5 к Отраслевому положению об оплате труда работников государственных учреждений Ямало-Ненецкого автономного округа, подведомственных департаменту по науке и инновациям Ямало-Ненецкого автономного округа»;

постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 25 апреля 2018 года № 439-П «О внесении изменений в приложения №№ 1, 2 к Отраслевому положению об оплате труда работников государственных учреждений Ямало-Ненецкого автономного округа, подведомственных департаменту по науке и инновациям Ямало-Ненецкого автономного округа».

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на члена Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа, руководящего деятельностью департамента внешних связей Ямало-Ненецкого автономного округа.

Губернатор
Ямало-Ненецкого автономного округа



Д.А. Артюхов

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства
Ямало-Ненецкого автономного округа
от 26 июня 2019 года № 667-П

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного казенного учреждения
Ямало-Ненецкого автономного округа «Научный центр изучения Арктики»

I. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Научный центр изучения Арктики» (далее – Примерное положение, учреждение, автономный округ) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 5 статьи 85 Бюджетного кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства автономного округа от 16 декабря 2014 № 1020-П «О совершенствовании систем оплаты труда работников государственных учреждений Ямало-Ненецкого автономного округа» и устанавливает требования к разработке и установлению системы оплаты труда в учреждении.

1.2. Понятия и термины, используемые в Примерном положении, применяются в соответствии со значениями понятий и терминов, определенными Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа, содержащими нормы трудового права.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов) за исполнение должностных (трудовых) обязанностей за календарный месяц, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Примерным положением.

1.4. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих либо профессиональных стандартов;
- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа);
- Примерного положения;
- реализации Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой региональным соглашением о минимальной заработной плате в автономном округе (далее – минимальный размер оплаты труда), и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, локальными нормативными актами учреждения должна быть предусмотрена доплата до минимального размера оплаты труда.

1.6. Заработная плата работников учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Выплаты работникам учреждения, производимые за счет средств экономии фонда оплаты труда, не должны приводить к снижению размера гарантированной части заработной платы, установленного в Примерном положении.

1.8. При заключении трудовых договоров с работниками учреждения рекомендуется применять Примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного

совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Заработная плата работников учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Примерному положению по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

от 03 июля 2008 года № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок».

2.3. Размеры должностных окладов по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Примерному положению.

2.4. В зависимости от условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, порядок установления которых предусмотрен разделом III настоящего Примерного положения.

2.5. С целью мотивации работников учреждения к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, порядок и условия осуществления которых предусмотрены разделами IV и V настоящего Примерного положения.

III. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты, осуществляемые работникам учреждения в зависимости от условий их труда в

соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

3.2. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.3. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются или отменяются в результате проведения специальной оценки условий труда, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа.

3.4. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) или в абсолютном значении, если иное не установлено законодательством Российской Федерации или автономного округа.

Размер и порядок применения выплат компенсационного характера работникам учреждения, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и автономного округа.

3.5. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

IV. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии их установления

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения с целью мотивации их к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам.

4.2. Перечень и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (за исключением перечня и рекомендуемых размеров выплат стимулирующего характера директору (далее – руководителю), его заместителям и главному бухгалтеру) приведены в приложении № 3 к настоящему Примерному положению.

4.3. Решение о введении выплат стимулирующего характера работникам учреждения (за исключением руководителя, его заместителей и главного

бухгалтера) принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Конкретный перечень выплат стимулирующего характера работникам учреждения (за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера), размеры и условия осуществления указанных выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников учреждения (при наличии такого представительного органа), в соответствии с приложением № 3 к настоящему Примерному положению на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности их деятельности (работы), измеряемых качественными и (или) количественными показателями.

V. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размеры должностных окладов руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Примерному положению.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, согласно разделу III настоящего Примерного положения.

5.4. Перечень и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы в соответствии с приложением № 4 к настоящему Примерному положению.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, размеры и условия осуществления указанных выплат принимаются исполнительным органом государственной власти автономного округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, в зависимости от исполнения им целевых показателей эффективности работы в пределах фонда оплаты труда учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения, размеры и условия осуществления указанных выплат принимаются руководителем учреждения в зависимости от исполнения ими целевых

показателей эффективности работы в пределах фонда оплаты труда учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.5. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определяется исполнительным органом государственной власти автономного округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, в кратности до 2,2.

5.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определяется исполнительным органом государственной власти автономного округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, в размере не превышающем 91% предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, определенного в соответствии с пунктом 5.6 настоящего Примерного положения.

V. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

6.1. Фонд оплаты труда учреждения включает в себя средства, направляемые на выплату установленных окладов (должностных окладов), компенсационных и стимулирующих выплат.

6.2. Фонд оплаты труда учреждения формируется с учетом:

соблюдения размера гарантированной части заработной платы на уровне не менее 60% в фонде оплаты труда учреждения;

соблюдения размера расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала на уровне не более 40% в фонде оплаты труда учреждения;

соблюдения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения, установленного в соответствии с пунктами 5.6, 5.7 настоящего Примерного положения;

соблюдения (непревышения) расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы, исполнительного органа государственной власти автономного округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения (далее – работники органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения).

6.3. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения предусматриваются средства (в расчете на год) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 года № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», Законом автономного округа от 16 декабря 2004 года № 89-ЗАО «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых за счет средств окружного бюджета, Территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ямало-Ненецкого автономного округа, проживающих на территории Ямало-Ненецкого автономного округа»:

на выплату гарантированной части заработной платы в размере 12 окладов (должностных окладов) согласно штатному расписанию учреждения;

на выплату стимулирующей части заработной платы в размере 8 окладов (должностных окладов) согласно штатному расписанию учреждения.

6.4. К гарантированной части заработной платы относятся следующие выплаты:

выплата оклада (должностного оклада);

выплаты компенсационного характера, за исключением выплат районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы.

6.5. К стимулирующей части заработной платы относятся следующие выплаты:

выплаты стимулирующего характера;

выплаты районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы.

6.6. В целях определения предельно допустимой доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливаются перечни административно-управленческого персонала, вспомогательного персонала, основного персонала учреждения согласно приложению № 5 к настоящему Примерному положению.

6.7. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников органа,

осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения, определяется путем деления установленного объема средств на оплату их труда (без учета объема средств, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) на год на установленную численность вышеуказанных работников и деления полученного результата на количество месяцев в расчетном году.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения, доводится до руководителя учреждения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема средств на оплату труда работников учреждения на год (без учета объема средств, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также объема средств, предусматриваемых на оплату труда работников учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на количество месяцев в расчетном году.

Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда работников органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения.

6.8. Исполнительный орган государственной власти автономного округа, осуществляющий функции и полномочия учредителя учреждения, обеспечивает соблюдение учреждением требований, установленных пунктом 6.2 настоящего Примерного положения.

VII. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Повышение (индексация) должностных окладов (окладов) работников учреждения производится в соответствии с постановлениями Правительства автономного округа.

Приложение № 1

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Научный центр изучения Арктики»

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
должностей служащих, профессий рабочих и размеры окладов
(должностных окладов)

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей служащих (профессий рабочих)	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих		
1.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1.1.1.	1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений	14 612
1.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	водитель автомобиля	14 768
2.	Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих		
2.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2.1.1.	1 квалификационный уровень	лаборант	17 160
2.1.2.	2 квалификационный уровень	заведующий канцелярией, заведующий хозяйством	19 136
2.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
2.2.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, программист, специалист по кадрам, эксперт, экономист, юристконсульт	19 240
2.2.2.	4 квалификационный уровень	ведущий бухгалтер, ведущий программист, ведущий специалист по кадрам, ведущий эксперт, ведущий экономист, ведущий юристконсульт	19 760
2.2.3.	5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	23 088

1	2	3	4
2.3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
2.3.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела	23 296
3.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников сферы научных исследований и разработок		
3.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня		
3.1.1.	4 квалификационный уровень	лаборант-исследователь	18 096
3.2.	Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений		
3.2.1.	1 квалификационный уровень	младший научный сотрудник, научный сотрудник	38 300
3.2.2.	2 квалификационный уровень	старший научный сотрудник	42 700
3.2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий научно-исследовательским сектором, входящим в состав научно-исследовательского отдела, ведущий научный сотрудник	49 500
3.2.4.	4 квалификационный уровень	ученый секретарь	51 600

Приложение № 2

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Научный центр изучения Арктики»

РАЗМЕРЫ

должностных окладов по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)	Трудовая функция		Нормативный правовой акт, утвердивший профессиональный стандарт (наименование, дата и номер)
			код	уровень квалификации	
1	2	3	4	5	6
1.	Директор	61 880			
2.	Первый заместитель директора	55 692			
3.	Заместитель директора	52 598			
4.	Главный бухгалтер	43 316	В/04.6	6	приказ Минтруда России от 21 февраля 2019 года № 103н «Об утверждении профессионального стандарта «Бухгалтер»
5.	Заместитель начальника отдела	23 088			
6.	Ведущий специалист по закупкам	19 760	С/02.7	7	приказ Минтруда России от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»
7.	Ведущий специалист по охране труда	19 760			
8.	Старший специалист по закупкам	19 240	В/02.6	6	приказ Минтруда России от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»

1	2	3	4	5	6
9.	Специалист по охране труда	19 240			
10.	Специалист по закупкам	17 160	A/03.5	5	приказ Минтруда России от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»

Приложение № 3

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Научный центр изучения Арктики»

ПЕРЕЧЕНЬ

и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера
(за исключением перечня и рекомендуемых размеров выплат стимулирующего характера руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру)

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за выслугу лет	10% от оклада (должностного оклада) 15% от оклада (должностного оклада) 20% от оклада (должностного оклада) 30% от оклада (должностного оклада)	Устанавливается по достижении определенного стажа работы	стаж работы от 1 года до 5 лет	ежемесячно
		стаж работы от 5 до 10 лет			
		стаж работы от 10 до 15 лет			
		стаж работы более 15 лет			
2.	Надбавка за	до 30% от	устанавливается при условии выполнения	1) выполнение работ	ежемесячно

1	2	3	4	5	6
	интенсивность труда	оклада (должностного оклада)	(достижения) отдельных показателей и критериев интенсивности труда	высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ); 2) досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий	
3.	Надбавка за наличие почетного звания	30% от оклада (должностного оклада)	устанавливается при присвоении почетного звания Российской Федерации, предусмотренного Указами Президента Российской Федерации от 30 декабря 1995 года № 1341 «Об установлении почетных званий Российской Федерации, утверждении положений о почетных званиях и описания нагрудного знака к почетным званиям Российской Федерации», от 07 сентября 2010 года № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», от 24 октября 2012 года № 1436 «Об установлении почетного звания «Заслуженный изобретатель Российской Федерации», почетного звания Российской Федерации, предусмотренного приказом Минобрнауки России от 11 декабря 2018 года № 71н «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации», почетного звания Ямало-Ненецкого автономного округа, предусмотренного Законом Ямало-Ненецкого	присвоение почетного звания «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный изобретатель Российской Федерации», «Почетный работник науки и высоких технологий Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки Ямало-Ненецкого автономного округа», «Почетный гражданин Ямало-Ненецкого	ежемесячно

1	2	3	4	5	6
			<p>автономного округа от 08 октября 2010 года № 99-ЗАО «О наградах и почетных званиях в Ямало-Ненецком автономном округе».</p> <p>При наличии у работника двух оснований (наличие нескольких почетных званий) надбавка к окладу (должностному окладу) устанавливается по одному из оснований по его выбору</p>	<p>автономного округа» (в случае присвоения почетного звания Ямало-Ненецкого автономного округа «Почетный гражданин Ямало-Ненецкого автономного округа» за многолетний труд и особо выдающиеся заслуги в науке)</p>	
4.	Надбавка за наличие классности	<p>30% от оклада</p> <p>20% от оклада</p> <p>10% от оклада</p>	устанавливается рабочим по профессии «водитель автомобиля» при наличии документа, подтверждающего классность. При наличии у работника двух оснований (наличие нескольких классов) надбавка к окладу устанавливается по одному из показателей по его выбору	<p>водитель автомобиля</p> <p>1 класса</p> <p>водитель автомобиля</p> <p>2 класса</p> <p>водитель автомобиля</p> <p>3 класса</p>	ежемесячно
5.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100% от оклада (должностного оклада)	премирование производится по итогам выполнения особо важных и ответственных работ, исходя из трудовой функции работника и его персонального вклада в конечный результат	<p>к особо важным и ответственным работам относятся:</p> <p>1) организация и (или) проведение мероприятий окружного значения, а также мероприятий, проводимых исполнительным органом государственной власти, осуществляющим функции и полномочия</p>	единовременно

1	2	3	4	5	6
				<p>учредителя учреждения; 2) оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий непосредственных руководителей, реализация которых имеет важное значение для Ямало-Ненецкого автономного округа или учреждения; 3) работы, результатом которых является снижение затрат учреждения и (или) принятие решения в пользу учреждения при защите его прав в судебных, правоохранительных и контролирурующих органах; 4) достижение высоких конечных результатов работы учреждения</p>	
6.	Премияльные выплаты по итогам работы	рекомендуемый размер и периодичность осуществления выплаты для работников, не отнесенных к должностям до 100% от оклада	работников сферы научных исследований и разработок премирование производится за общий результат работы за установленный период, исходя из трудовой	1) вклад работника в результат работы	ежеквартально, ежегодно

1	2	3 (должностного оклада)	4 функции работника	5	6
				<p>структурного подразделения, в состав которого входит работник;</p> <p>2) соблюдение исполнительской дисциплины;</p> <p>3) соблюдение сроков представления месячных, квартальных и годовых отчетов (отчетности), планов финансово-хозяйственной деятельности учреждения (бюджетных смет), статистической отчетности, их достоверность и качество; соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих документов, обращений, исполнение распорядительных документов;</p> <p>4) организация выпуска научных журналов, сборников;</p> <p>5) качественные</p>	

1	2	3	4	5	6
				подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью учреждения	
		рекомендуемый размер и периодичность осуществления выплаты для работников, отнесенных к должностям работников сферы научных исследований и разработок			
		до 42% от должностного оклада	премирование производится за общий результат работы за установленный период, исходя из трудовой функции работника	1) вклад работника в результат работы структурного подразделения, в состав которого входит работник; 2) соблюдение исполнительской дисциплины; 3) подготовка и (или) публикация научных статей, в том числе индексируемых в российских и международных информационно-аналитических системах научного цитирования; 4) подготовка и (или) издание (публикация) научных произведений (монографии, переводы, научные словари и т.п.);	ежемесячно

1	2	3	4	5	6
				5) подготовка и представление экспертных заключений, рецензий, аналитических записок органам государственной власти, органам местного самоуправления, юридическим и физическим лицам; 6) проведение научных исследований и разработок, в том числе создание результатов интеллектуальной деятельности	

Приложение № 4

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Научный центр изучения Арктики»

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

эффективности работы руководителя государственного казенного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Научный центр изучения Арктики», его заместителей и главного бухгалтера

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за выслугу лет	10% от должностного оклада 15% от должностного оклада 20% от должностного оклада 30% от должностного оклада	устанавливается по достижении определенного стажа работы	стаж работы от 1 года до 5 лет	ежемесячно
		стаж работы от 5 до 10 лет			
		стаж работы от 10 до 15 лет			
		стаж работы более 15 лет			
2.	Надбавка за	до 30% от	устанавливается при условии выполнения	1) выполнение работ	ежемесячно

1	2	3	4	5	6
	интенсивность труда	должностного оклада	(достижения) отдельных показателей и критериев интенсивности труда	высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ); 2) досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий	
3.	Надбавка за наличие почетного звания	30% от должностного оклада	устанавливается при присвоении почетного звания Российской Федерации, предусмотренного Указом Президента Российской Федерации от 30 декабря 1995 года № 1341 «Об установлении почетных званий Российской Федерации, утверждении положений о почетных званиях и описания наградного знака к почетным званиям Российской Федерации», от 07 сентября 2010 года № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», от 24 октября 2012 года № 1436 «Об установлении почетного звания «Заслуженный изобретатель Российской Федерации», почетного звания Российской Федерации, предусмотренного приказом Минобрнауки России от 11 декабря 2018 года № 71н «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации», почетного звания Ямало-Ненецкого автономного округа, предусмотренного Законом Ямало-Ненецкого автономного округа от 08 октября	присвоение почетного звания «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный изобретатель Российской Федерации», «Почетный работник науки и высоких технологий Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки Ямало-Ненецкого автономного округа», «Почетный гражданин Ямало-Ненецкого автономного округа» (в	ежемесячно

1	2	3	4	5	6
			<p>2010 года № 99-ЗАО «О наградах и почетных званиях в Ямало-Ненецком автономном округе».</p> <p>При наличии у работника двух оснований (наличие нескольких почетных званий) надбавка к окладу (должностному окладу) устанавливается по одному из оснований по его выбору</p>	<p>случае присвоения почетного звания Ямало-Ненецкого автономного округа «Почетный гражданин Ямало-Ненецкого автономного округа» за многолетний труд и особо выдающиеся заслуги в науке)</p>	
4.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100% от оклада (должностного оклада)	премирование производится по итогам выполнения особо важных и ответственных работ, исходя из трудовой функции работника и его персонального вклада в конечный результат	<p>к особо важным и ответственным работам относятся:</p> <p>1) организация и (или) проведение мероприятий окружного значения, а также мероприятий, проводимых исполнительным органом государственной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения (далее – учредитель);</p> <p>2) оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных</p>	единовременно

1	2	3	4	5	6
				<p>поручений и заданий непосредственных руководителей, реализация которых имеет важное значение для Ямало-Ненецкого автономного округа или учреждения;</p> <p>3) работы, результатом которых является снижение затрат учреждения и (или) принятие решения в пользу учреждения при защите его прав в судебных, правоохранительных и контролирурующих органах;</p> <p>4) достижение высоких конечных результатов работы учреждения</p>	
5.	Премииальные выплаты по итогам работы	<p>30% от должностного оклада</p> <p>0</p> <p>20% от должностного оклада</p> <p>10% от</p>	<p>сохранение достигнутого соотношения между уровнем оплаты труда научных сотрудников учреждения и уровнем средней заработной платы в Ямало-Ненецком автономном округе в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики»</p> <p>выполнение утвержденного плана научной и научно-технической деятельности учреждения</p>	<p>сохранение достигнутого уровня соотношения отклонение от достигнутого уровня в сторону уменьшения</p> <p>план выполнен на утвержденный период полностью</p> <p>план выполнен на 65%</p>	ежеквартально, ежегодно

1	2	3	4	5	6
	должностного оклада	0		и более	
	15% от должностного оклада	0	соблюдение исполнительская дисциплина	план выполнен менее чем на 65% отсутствие замечаний (предписаний) со стороны контролирующих органов, учредителя, своевременность исполнения распорядительных актов, поручений, указаний учредителя и их качество	
	15% от должностного оклада	0		наличие замечаний (предписаний) со стороны контролирующих органов, учредителя, несвоевременность исполнения распорядительных актов, поручений, указаний учредителя и их некачественная проработка	
	0	0	своевременность представления бухгалтерской, статистической и иной отчетности	соблюдение сроков представления отчетности несоблюдение сроков представления	

1	2	3	4	5	6
		10% от должностного оклада	обеспечение информационной открытости учреждения	<p>отчетности</p> <p>наличие на официальном сайте в сети Интернет (bus.gov.ru) обязательных сведений, а также поддержание их в актуальном и достоверном состоянии с соблюдением соответствующих сроков</p>	
		0		<p>отсутствие на официальном сайте в сети Интернет (bus.gov.ru) актуальных и достоверных сведений об учреждении, несоблюдение соответствующих сроков</p>	
		5% от должностного оклада	укомплектованность учреждения кадрами	<p>доля укомплектованности учреждения кадрами, составляющая не менее 87,5% от установленной штатной численности учреждения</p> <p>доля укомплектованности</p>	
		0		<p>составляющая не менее 87,5% от установленной штатной численности учреждения</p> <p>доля укомплектованности</p>	

1	2	3	4	5	6
		5% от должностного оклада	эффективное использование имущества, закрепленного за учреждением	<p>учреждения кадрами, составляющая менее 87,5% от установленной штатной численности учреждения</p> <p>отсутствие заключений (актов списания) используемого имущества, связанных с досрочным списанием по причине приведения его в негодность по вине работников учреждения</p>	
		0		<p>наличие заключений (актов списания) используемого имущества, связанных с досрочным списанием по причине приведения его в негодность по вине работников учреждения</p>	

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Научный центр изучения Арктики»

ПЕРЕЧНИ

административно-управленческого персонала, вспомогательного персонала, основного персонала государственного казенного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Научный центр изучения Арктики»

I. Перечень административно-управленческого персонала

1. Директор.
2. Первый заместитель директора.
3. Заместитель директора.
4. Главный бухгалтер.
5. Начальник отдела.

II. Перечень вспомогательного персонала

1. Заместитель главного бухгалтера.
2. Заместитель начальника отдела.
3. Ведущий бухгалтер.
4. Ведущий программист.
5. Ведущий специалист по кадрам.
6. Ведущий эксперт (за исключением должностей, отнесенных к основному персоналу).
7. Ведущий экономист.
8. Ведущий юрисконсульт.
9. Ведущий специалист по закупкам.
10. Ведущий специалист по охране труда.
11. Бухгалтер.
12. Программист.
13. Специалист по кадрам.
14. Эксперт (за исключением должностей, отнесенных к основному персоналу).
15. Экономист.
16. Юрисконсульт.
17. Старший специалист по закупкам.
18. Специалист по охране труда.
19. Заведующий канцелярией.

20. Заведующий хозяйством.
21. Специалист по закупкам.
22. Водитель автомобиля.
23. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.
24. Уборщик служебных помещений.

III. Перечень основного персонала по видам экономической деятельности

Научные исследования и разработки в области общественных и гуманитарных наук (72.20), научные исследования и разработки в области естественных и технических наук (72.19), исследования конъюнктуры рынка и изучение общественного мнения (73.20)

1. Ученый секретарь.
2. Заведующий научно-исследовательским сектором, входящим в состав научно-исследовательского отдела.
3. Ведущий научный сотрудник.
4. Старший научный сотрудник.
5. Научный сотрудник.
6. Младший научный сотрудник.
7. Лаборант-исследователь.
8. Лаборант.
9. Ведущий эксперт.
10. Эксперт.