

ЦЕНТР СТРАТЕГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ  
ПРИ ГЛАВЕ РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)  
(ГАУ «ЦСИ при Главе РС (Я)»)

П Р И К А З

«16» октября 2020 года

№ 86-ОД

Якутск

**Об утверждении Положения об оплате труда работников  
государственного автономного учреждения Республики Саха (Якутия)  
«Центр стратегических исследований при Главе Республики Саха (Якутия)»  
в новой редакции**

На основании Приказа Администрации Главы Республики Саха (Якутия) и Правительства Республики Саха (Якутия) от 08 октября 2020 года №69-ПА «Об утверждении положений об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Администрации Главы Республики Саха (Якутия) и Правительства Республики Саха (Якутия)», протоколом №23/1-П заседания профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации ГАУ «ЦСИ при Главе РС(Я)» от «12» октября 2020 года, п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения Республики Саха (Якутия) «Центр стратегических исследований при Главе Республики Саха (Якутия)» в новой редакции согласно приложению к настоящему приказу.

2. Отделу процессного управления (Иванова М.Р.) ознакомить всех работников с настоящим приказом под роспись.

3. Признать утратившим силу приказ ГАУ «ЦСИ РС(Я)» от 31 июля 2019 года №39-ОД «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного автономного учреждения Республики Саха (Якутия) «Центр стратегических исследований Республики Саха (Якутия)» в новой редакции».

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Руководитель



И.И. Николаев

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО

ГАУ РС (Я) «Центр стратегических  
исследований при Главе РС(Я)»



И.Е. Иванов

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного автономного учреждения Республики Саха (Якутия) «Центр стратегических исследований при Главе Республики Саха (Якутия)»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения Республики Саха (Якутия) «Центр стратегических исследований при Главе Республики Саха (Якутия)» (далее - Положение) разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

- Федеральным законом от 08.05.2010 № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений»;

- Указом Главы Республики Саха (Якутия) от 29 декабря 2018 года № 310 «О Концепции совершенствования системы оплаты труда в учреждениях бюджетной сферы Республики Саха (Якутия) на 2019 - 2024 годы»;

- постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 года № 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)»;

- приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

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

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

- приказами Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия):

- от 31 октября 2017 года № 1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих»;

- от 9 ноября 2017 года № 1424-ОД «Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений».

1.2. Настоящее Положение регулирует условия и порядок оплаты труда работников государственных учреждений, формируемых из средств субсидии на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с государственным заданием государственных услуг (работ) и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений;

- размеры окладов работников, занимающих должности служащих, по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

- размеры окладов работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- условия оплаты труда руководителей учреждений, включая порядок определения

размера окладов и порядок их индексации, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), настоящим Положением.

1.6. В соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

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

1.8. Начисление месячной заработной платы работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда с применением сверх минимального размера оплаты труда районного коэффициента и процентных надбавок, но не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по Республике Саха (Якутия) за 3 квартал предыдущего года.

1.9. Должность руководителя государственного учреждения относится к категории руководитель учреждения - физическое лицо, которое в соответствии с законом или учредительными документами организации осуществляет руководство этим учреждением.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности специалистов и служащих учреждения**

2.1. Заработная плата специалистов и служащих учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов устанавливаются на основе отнесения занимаемых им должностей служащих к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства труда и социального развития РС(Я) от 31 октября 2017 года № 1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих и профессий рабочих», в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Размер оклада, рублей
Общепрофессиональные 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
Общепрофессиональные должности	1 квалификационный уровень	8 134

служащих четвертого уровня	2 квалификационный уровень	8 374
----------------------------	----------------------------	-------

В целях определения должностного оклада заместителя руководителя отдела и главного специалиста по научно-экспертной работе, данные должности приравниваются к 5 квалификационному уровню общеотраслевых должностей служащих третьего уровня. Должностной оклад ученого секретаря приравнивается к 1 квалификационному уровню общеотраслевых должностей служащих четвертого уровня.

2.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителем учреждения, учитывая при этом степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности, и другие факторы.

В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за наличие ученой степени;
- надбавка за наличие почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия;
- надбавка за знание иностранных языков;
- премиальные выплаты по итогам работы.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, к заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам работников в процентах.

Выплаты за интенсивность труда, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы для всех категорий работников учреждения устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы, установленных в Положении о премировании с учетом мнения профкома учреждения.

2.3.1. Выплата к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных по специальности по направлению занимаемой должности.

#### Размеры выплаты за выслугу лет

Стаж	Размер, %
от 1 до 2 лет	до 10
от 2 до 5 лет	до 15
от 5 до 7 лет	до 20
от 7 до 10 лет	до 25
свыше 10 лет	до 30

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня предоставления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

2.3.2. Работникам учреждения могут выплачиваться премии по итогам работы в

соответствующем периоде, выплачиваемые с учетом эффективности труда работников. Премии устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу и производятся по результатам оценки (критериев) эффективности их деятельности с учетом выполнения установленных показателей премирования и профкома учреждения. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Могут быть установлены следующие виды премий:

- за сложность и результативность по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;

- за выполнение особо важных и срочных работ.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в Положении о премировании.

Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения в соответствии с Положением о премировании.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах, так и в абсолютном размере.

Порядок премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в Положении о внебюджетной деятельности учреждения.

Премиальный фонд для работников формируется в размере не менее 20% от утвержденных на очередной год бюджетных ассигнований на оплату труда за счет средств субсидии, предусмотренных на оплату труда.

2.3.3. Выплата за наличие ученой степени устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности, при наличии:

- ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности в размере от 5 до 10% от должностного оклада;

- ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности в размере от 2 до 5% от должностного оклада.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

2.3.4. Выплаты за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия Российской Федерации, Республики Саха (Якутия) устанавливаются в размере до 10% от должностного оклада по одному из оснований.

2.3.5. Работникам, владеющим иностранными языками и применяющим их в практической работе, устанавливается надбавка к должностному окладу в размере до 5%.

Работникам, имеющим одновременно почетные звания (отраслевой (ведомственный) знак отличия), ученую степень и владение иностранными языками надбавки устанавливаются отдельно за звание (знаки), ученую степень и владение иностранными языками.

Основанием для предоставления надбавки за владение иностранными языками является:

- сертификат (свидетельство) владения иностранным языком на уровне не ниже: «Upper-Intermediate» - средний уровень (по Международной шкале владения иностранными языками); B-2: «Vantage» или «Advanced» level – пороговый продвинутый уровень (по Европейской шкале владения языками);

- наличие ученой степени или документа, подтверждающего факт сдачи кандидатского минимума по иностранному языку;

- наличие документа, подтверждающего знание иностранного языка на уровне не ниже «Upper-Intermediate», согласно ФГОС ВО РФ.

2.3.6. Выплата за интенсивность труда устанавливается в процентах, размер ее не может превышать 200% от размера должностного оклада. Решение об установлении надбавки за интенсивность труда и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

2.3.7. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентах, размер ее не

может превышать 200% от размера должностного оклада. Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работы и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

2.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах финансовых средств на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

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. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей**

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и премий.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определенный трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала. При расчете средней заработной платы основного персонала для определения должностного оклада руководителя не учитываются выплаты компенсационного характера, районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, премиальные выплаты и материальная помощь.

Выплаты стимулирующего характера, установленные для специалистов, служащих и рабочих, не применяются к окладу руководителя учреждения, его заместителей.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется путем произведения величины средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения и коэффициента:

$$ДОр = ЗП (О)_{ср} \times К, \text{ где}$$

ДОр - должностной оклад руководителя учреждения;

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

К - коэффициент кратности.

3.3. К основному персоналу для определения оклада руководителя относятся:

- главный специалист по научно-экспертной работе;
- ведущий эксперт;
- эксперт I категории;
- эксперт.

Средний размер заработной платы работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы заработной платы работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления заработной платы руководителя учреждения.

Значение коэффициента кратности устанавливается в размере до 3,0.

Размеры окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада руководителя.

3.4. С учетом условий труда руководителю, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3.5. Премиальный фонд руководителя, его заместителей формируется в процентном отношении к утвержденному на очередной год фонду оплаты труда учреждения в размере не более 3% за счет средств субсидии, предусмотренных на оплату труда.

Неиспользованные средства премиального фонда руководителя, его заместителей перераспределяются и направляются на выплаты стимулирующего характера работникам.

Порядок премирования за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в Положении о внебюджетной деятельности учреждения и в Положении о премировании.

3.6. В целях повышения эффективности и качества работы, улучшения производственных и финансовых показателей работы, обеспечения качественного и своевременного выполнения плановых заданий руководителю, его заместителям устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премия за результативность и качество по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

3.7. Размеры премирования руководителя и критерии его выплаты устанавливаются Администрацией Главы Республики Саха (Якутия) и Правительства Республики Саха (Якутия) в трудовом договоре руководителя учреждения.

3.8. Премирование заместителей руководителя производится за качественное исполнение своих функциональных обязанностей по решению руководителя учреждения.

3.9. В случае невыполнения норм настоящего Положения, премирование руководителя, заместителя руководителя не осуществляется.

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

4.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплат и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

4.4. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.5. Работникам учреждений, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается процентная надбавка к окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573.

#### **5. Другие вопросы оплаты труда**

5.1. В соответствии с Законом Республики Саха (Якутия) от 18 мая 2005 года 234-3 № 475-III «О размерах районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в Республике Саха (Якутия)» в районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

Начисление районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях производится на всю заработную плату работников, в том числе на выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

Условия начисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Республики Саха (Якутия).

5.2. За счет средств Фонда оплаты труда работникам учреждения, состоящим на штатных должностях, одновременно в течение календарного года может быть оказана единовременная материальная помощь в соответствии с Коллективным договором учреждения.

5.3. При внесении изменений в размеры окладов, премий, иных выплат, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), вносятся соответствующие изменения и дополнения в настоящее Положение.