

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт биомедицинских исследований Владикавказского научного центра Российской академии наук

Приказ

23 января 2015 г.

№ 5

г. Владикавказ

Об утверждении Положения об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института биомедицинских исследований Владикавказского научного центра Российской академии наук

В соответствии с решением ученого Совета ИБМИ ВНЦ РАН от 23 января 2015 г. (протокол №1)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие с 01.02.2015 г. прилагаемое Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института биомедицинских исследований Владикавказского научного центра Российской академии наук.
2. Положение об оплате труда работников Института биомедицинских исследований Владикавказского научного центра Российской академии наук от 24.12.2013 признать утратившим силу с 01.02.2015 г.
3. Контроль за исполнением данного приказа возложить на Мамитова Т.Г., заместителя директора по организационным вопросам.

Врио директора,
профессор



Л.Г.Хетагурова

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института биомедицинских исследований Владикавказского научного центра Российской академии наук

Г. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института биомедицинских исследований Владикавказского научного центра Российской академии наук (далее - Положение. Институт) в соответствии постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрены военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе ЕТС по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», постановление Правительства РФ от 22 апреля 2006 г. N 236 "О реализации в 2006 - 2008 годах пилотного проекта совершенствования системы оплаты труда научных работников и руководителей научных учреждений и научных работников научных центров Российской академии наук", постановления Президиума Российской академии наук от 23 сентября 2008 г. № 530 «Об оплате труда работников научных учреждений Российской академии наук», с учетом рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями- главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утверждённых приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. № 425н «Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений».

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Института за счет всех источников финансирования.

Положение определяет источники и порядок формирования фонда оплаты труда, порядок его распределения между подразделениями, структуру заработной платы сотрудников, условия установления компенсационных и стимулирующих выплат, а также определяет условия, виды и размеры оплаты труда.

Институт в соответствии с действующим законодательством и утверждённым Уставом, в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда, самостоятельно определяет форму и систему оплаты труда, размеры и виды доплат, надбавок, премий и других видов материального поощрения сотрудников.

Минимальным уровнем оплаты труда работников Институт является законодательно установленный размер минимальной оплаты труда.

Оплата труда работников устанавливается с учётом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;
перечня видов выплат компенсационного характера;
перечня видов выплат стимулирующего характера;
настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2012 год.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

1.2. Понятия и определения, используемые в настоящем Положении:

оплата труда работника - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Минимальный размер оплаты труда - устанавливаемый федеральным Законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный в трудовом договоре размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Выплаты компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, оплату труда в повышенном размере, а также иные выплаты, предусматриваемые утверждаемым Правительством Российской Федерации перечнем выплат компенсационного характера.

Выплаты стимулирующего характера - выплаты, предусматриваемые системой оплаты труда работников Института с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда, в соответствии с утверждаемым Правительством Российской Федерации перечнем выплат стимулирующего характера.

Надбавка к должностному окладу - стимулирующая выплата (мера поощрения), устанавливаемая на определенный срок или носящая постоянный характер.

Премия - стимулирующая выплата, носящая как регулярный, так и разовый характер, связанный с положительными результатами труда работника.

1.3. Источниками финансового обеспечения Института, направляемыми на оплату труда, являются:

- субсидии из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание услуг (выполнение работ);

- субсидии на иные цели;
- средства полученные от приносящей доход деятельности.

Размер средств, направляемых на оплату труда, по каждому источнику средств Института, отражается в утвержденном плане финансово-хозяйственной деятельности.

1.4. Институт в соответствии с законодательством Российской Федерации и утвержденным Уставом в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда самостоятельно определяет форму и систему оплаты труда, размер и виды выплат, доплат, надбавок, премий и других видов материального поощрения работников.

1.5. Заработная плата работников Института не ограничивается максимальным пределом.

1.6. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

Заработная плата выплачивается два раза в месяц в дни, установленные приказом об Учетной политике Института.

Оплата труда производится на основании табеля учета рабочего времени.

1.7. Труд лиц, принятых по трудовому договору на должности, предусмотренные штатным расписанием Института, оплачивается из средств фонда оплаты труда (далее - ФОТ). Заработная плата этих лиц состоит из:

- оклада (должностного оклада);
- надбавок к окладу (должностному окладу), определенных законодательством РФ, не являющихся выплатами компенсационного и стимулирующего характера;
- стимулирующих выплат;
- компенсационных выплат.

1.8. Доплаты устанавливаются за выполнение работником дополнительных обязанностей. Привлечение работника к дополнительной работе допускается только с его согласия и если это не ведет к ухудшению качества или уменьшению объема работ по основной должности.

1.9. Количество и размер надбавок и доплат, устанавливаемых конкретному работнику, не ограничивается максимальными размерами.

Надбавки и доплаты устанавливаются на определенный срок либо на срок действия трудового договора.

1.10. Порядок расчета надбавок и доплат при не полностью отработанном времени работникам Института, занимающим должности на условиях неполного рабочего времени, выплаты компенсационного характера устанавливаются в размере, пропорциональном отработанному времени, если иное не предусмотрено действующим законодательством или настоящим Положением.

1.11. Для лиц, заключивших с Институтom договоры гражданско-правового характера, размер и порядок вознаграждения за результаты работы или оказанную услугу определяются условиями этих договоров.

Договоры гражданско-правового характера могут заключаться как с работниками Института независимо от категории персонала, так и со сторонними исполнителями.

II. Формы привлечения к работе

2.1. В Институте применяются следующие формы привлечения к работе: трудовой договор в соответствии с Трудовым Кодексом РФ; договор гражданско-правового характера в соответствии с нормами гражданского законодательства.

2.2. Все должности в Институте замещаются по трудовому договору. Трудовой договор может быть заключен:

на неопределенный срок;

на определенный срок, но не более чем на 5 лет;

на время замещения временно отсутствующего работника.

По трудовому договору работник выполняет работу по определенной специальности, квалификации, должности с выплатой ему заработной платы, которая состоит из должностного оклада, надбавок, установленных законодательно, компенсационных выплат, стимулирующих выплат.

В свободное от основной работы время работник может привлекаться к работе по совместительству в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством Российской Федерации. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

2.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

2.4. Для выполнения работ (оказания услуг) Институт имеет право привлекать физических лиц, производственные, творческие и иные коллективы на основе договоров гражданско-правового характера.

Количество договоров гражданско-правового характера не ограничивается, и работа по ним не считается совместительством.

Договоры гражданско-правового характера могут заключаться как со штатными работниками Института, так и другими лицами.

Договоры гражданско-правового характера могут заключаться на любые виды работ (услуг), не противоречащие основной деятельности и уставу Института.

ЕЕ Условия оплаты труда руководителя Института, его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Условия оплаты труда руководителя Института определяется трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации.

3.2. Размер должностного оклада директора Института определяется Федеральным агентством научных организаций и отражается в трудовом договоре, либо в дополнительном соглашении к трудовому договору.

3.3. Должностные оклады заместителей директора, главного бухгалтера Института устанавливаются на 10-30 % ниже должностного оклада директора Института.

3.4. Выплаты стимулирующего характера директору Института выплачиваются по решению Федерального агентства научных организаций с учетом достижения показателей эффективной деятельности Института.

3.5. Заместители директора и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с соответствующими главами настоящего Положения.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Виды выплат компенсационного характера в Институте определены в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях», по которым осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;

надбавка за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;

процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; f

повышенная оплата сверхурочной работы.

4.2. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест в порядке, определенном законодательством РФ.

4.3. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, должностным лицам, имеющим оформленный в установленном порядке допуск к сведениям соответствующей степени секретности и допущенным к государственной тайне на постоянной основе. Размер надбавки работникам, допущенным к государственной тайне, определяется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и устанавливаются приказом директора.

4.4. Доплата работникам за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, расширение зон обслуживания или увеличение объема работ производится:

за совмещение профессий (должностей), то есть за выполнение работником с его согласия в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с основной работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности);

за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, то есть исполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы, возложенной трудовым договором на временно отсутствующего в связи с болезнью, отпуском (без сохранения заработной платы) и по другим причинам отсутствия работника, за которым в соответствии с действующим законодательством сохраняется рабочее место (должность);

за расширение зон обслуживания и увеличение объема выполняемой работы, то есть выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, порученной дополнительной работы по такой же профессии (должности).

Работнику за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ выплачивается компенсационная доплата, устанавливаемая по соглашению сторон трудового договора.

Доплаты устанавливаются приказом директора исходя из фактически выполняемого объема работ по совмещаемой профессии (должности).

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

Размер доплаты составляет:

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

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

(должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх годовой нормы рабочего времени.

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Перечень видов выплат стимулирующего характера утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 года № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера».

Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу устанавливаются за высокую эффективность работы и учитывают индивидуальный вклад работника в деятельность Института.

В целях поощрения работников Института за выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, могут направляться на выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению директора Института в пределах средств федерального бюджета на оплату труда, средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

5.2. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам за:

- интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в научном процессе, административном, социальном, кадровом, бухгалтерском и других процессах управления Института, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности в Институте, пожарной безопасности, другими процессами, связанными с обеспечением основной и иной уставной деятельности Института;
- за выполнение особо важных работ, интенсивность и высокие результаты труда, к особо важным работам относятся работы, выполняемые по заданию руководства Института и не входящие в круг должностных обязанностей работника.

Надбавки за выполнение особо важных работ устанавливаются работникам, непосредственно участвовавшим в их выполнении, приказом директора по представлению руководителя структурного подразделения.

При работе на условиях неполного рабочего времени, выплаты стимулирующего характера производятся в зависимости от выполненного объема работ.

Указанные надбавки могут быть единовременными, постоянными или устанавливаться на определенный срок.

5.3. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ выплачивается работникам за следующие показатели эффективности деятельности за:

- непосредственное участие в выполнении государственного задания;

- непосредственное участие в конференциях, форумах, семинарах и других программных мероприятиях;
- подготовка научных публикаций в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях;
- наличие объектов интеллектуальной собственности, патентов на них;
- участие в методической работе и инновационной деятельности Института;
- участие в разработке научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также в подготовке выступлений на конференциях и семинарах;
- участие в конкурсах, грантах;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- многолетнюю и безупречную работу в Институте;
- соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты стимулирующего характера производятся в зависимости от выполненного объема работ.

Указанные надбавки могут быть единовременными, постоянными или устанавливаться на определенный срок.

5.4. Премияльные выплаты по итогам работы и другие осуществляются в целях повышения материальной заинтересованности работников Института, повышения эффективности труда научных сотрудников, административно и вспомогательного персонала для усиления творческой активности и результативности труда.

Премии в Институте выплачиваются при наличии финансовых средств в виде:

- премий по итогам работы - не реже одного раза в год;
- премий (поощрительных выплат) разового характера.

Премирование работников предусматривает дифференцированный подход к поощрению в зависимости от специфики выполняемой ими деятельности, личного вклада в коллективные результаты работы.

Премированию подлежат работники, занятые в Институте любым видом трудовой деятельности, а именно:

- научно-исследовательской;
- административной;
- вспомогательной деятельностью.

Премирование сотрудников производится по приказу директора Института.

К премированию не могут представляться те работники, которые допустили нарушение трудовой дисциплины, если эти факты зафиксированы в приказах.

Размеры премий, выплата которых производится на общих основаниях всему коллективу, устанавливаются директором в зависимости от степени участия работника или его содействия в научно-исследовательском и производственном процессах и предельными суммами не ограничиваются.

На общих основаниях коллектив Института может премироваться:

- ежеквартально и по итогам календарного и учебного года за успешное и добросовестное выполнение сотрудниками государственного задания на оказание услуг;
- в связи с юбилейными датами;
- **другие предусмотренные деятельностью Института премии.**

Оплата квартальной премии производится как в процентном отношении, так и в абсолютных цифрах пропорционально отработанному времени в данном периоде для работников Института. Вновь принятые работники имеют право на получение премии

при условии выполнения показателей премирования, отработав не менее расчетного периода, за который установлена премия.

Источником выплат премий (разовых поощрительных выплат) является фонд оплаты труда, состоящий из субсидии из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание услуг и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет субсидий из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание услуг, направляются на выплаты стимулирующего характера, включая выплату премий.

5.5. Для установления стимулирующих выплат работникам, занятым научно-исследовательской работой, учитываются следующие показатели и критерии эффективности:

- трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых научно-исследовательских работ;

- участие в разработке научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также участие в семинарах, проводимых Институтом, выступления по поручению руководства института на конференциях и симпозиумах;

- публикационная активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах индексируемых в наукометрических базах данных;

- публикации по профилю научной деятельности Института монографий, книг; организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами;

- непосредственное участие в выполнении грантов, конкурсах, договоров гражданско-правового характера, экспериментальных группах и других приносящих доход мероприятиях;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, грантов государственных научных фондов;

- наличие объектов интеллектуальной собственности, патентов на них;

- участие в методической работе и инновационной деятельности Института;

- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

- использование новых эффективных технологий в процессе работы;

- успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершению работы (этапа);

- достижения в инновационной деятельности Института

- выполнение особо важных работ.

5.6. При установлении выплат стимулирующего характера работникам учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Института;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Института;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Материальная помощь является одним из видов материальной и социальной поддержки работников Института.

Материальная помощь выплачивается за счет фонда оплаты труда.

Материальная помощь может быть оказана как работающим, так и бывшим работникам.

Основаниями для выплаты материальной помощи могут стать: уход в очередной отпуск, праздники, оздоровление, социальная поддержка в связи с удорожанием жизни, возмещение ущерба, причиненного какой - либо чрезвычайной ситуацией, в случае смерти работника в период его трудовых отношений с Институтом, смерть члена семьи работника и в случае смерти близких родственников работника.

Материальная помощь может выплачиваться как по инициативе Института так и по заявлению работника, в первом случае материальная помощь выплачивается всем или большинству работников, во втором случае она предоставляется при особых обстоятельствах отдельным работникам или другим лицам по их заявлениям (например, на покупку медикаментов, погребение и другие нужды) и является выплатой социального характера.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор.

6.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда директор и главный бухгалтер несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.3. При отсутствии или недостатке средств на стимулирующие выплаты директор может приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату.

Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (ПКГ)/ квалификационным уровням		
№ п/п	Наименование должностей по квалификационным уровням	Должностной оклад (руб.)
ПКГ Должности научных работников и руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень		
1.1.	Младший научный сотрудник с высшим образованием без предъявления требований к стажу	14588,00
1.2.	Младший научный сотрудник, имеющий ученую степень кандидата наук	17588,00
1.3.	Младший научный сотрудник, имеющий ученую степень доктора наук	21588,00
1.4.	Научный сотрудник с высшим образованием без предъявления требований к стажу	16744,00
1.5.	Научный сотрудник, имеющий ученую степень кандидата наук	19744,00
1.6.	Научный сотрудник, имеющий ученую степень доктора наук	23744,00
2 квалификационный уровень		
2.1.	Старший научный сотрудник с высшим образованием без предъявления требований к стажу	19282,00
2.2.	Старший научный сотрудник, ученую степень кандидата наук	22282,00
2.3.	Старший научный сотрудник, ученую степень доктора наук	26282,00
3 квалификационный уровень		
3.1.	Ведущий научный сотрудник, заведующий научно-техническим сектором (лабораторией), входящий в состав научно-технического отдела	25495,00
3.2.	Ведущий научный сотрудник, заведующий научно-техническим сектором (лабораторией), входящий в состав научно-технического отдела, имеющим ученую степень кандидата наук	28495,00
3.3.	Ведущий научный сотрудник, заведующий научно-техническим сектором (лабораторией), входящий в состав научно-технического отдела, имеющим ученую степень доктора наук	32495,00
4 квалификационный уровень		
4.1.	Заведующий научно-техническим отделом (лабораторией), ученый секретарь	25495,00
4.2.	Заведующий научно-техническим отделом (лабораторией), ученый секретарь, имеющим ученую степень кандидата наук	28495,00
4.3.	Заведующий научно-техническим отделом (лабораторией), ученый секретарь, имеющим ученую степень доктора наук	32495,00
ПКГ Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень		
5.1.	Лаборант	10782,00
2 квалификационный уровень		
5.2.	Инженер-исследователь, старший лаборант	12686,00

ПКГ Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень		
6.2.	Бухгалтер, специалист по охране труда, документовед, инженер по патентной и изобретательской работе, специалист по кадрам, программист, юристконсульт	10782,00
2 квалификационный уровень		
6.3.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	12686,00
3 квалификационный уровень		
6.4.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	14590,00
4 квалификационный уровень		
6.5.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	15856,00
5 квалификационный уровень		
6.6.	Главные специалисты: в отделах, отделениях; заместитель главного бухгалтера	16744,00
ПКГ Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня		
1 квалификационный уровень		
7.1.	Начальник отдела	18012,00