

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки

Институт Европы Российской академии наук

(ИЕ РАН)

ПРИКАЗ

25 июня 2023 г.

№ 4

Москва

Об утверждении  
Положения об оплате труда

В соответствии с Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01 февраля 2021 г. № 72 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки» и письма Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.06.2023 г. № МН-18/989-АО

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить с 1 июля 2023 г. Положения об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт Европы Российской академии наук в новой редакции (далее Положение, ИЕ РАН)
2. Начальнику Отделом кадров Герасимову И.В. ознакомить с Положением всех сотрудников ИЕ РАН
3. Заведующей отделом Слесаренко М.А. разместить данный приказ и Положение на сайт ИЕ РАН
4. Контроль выполнения приказа возложить на главного бухгалтера Ю.А. Шульпину.

Директор Института  
член-корр. РАН



Ал.А. Громько



СОГЛАСОВАНО  
Председатель Профсоюзного комитета  
Федерального государственного бюджетного  
учреждения науки Института Европы  
Российской академии наук

 Е.В. Дрожжина

«01» июля 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор  
Федерального государственного бюджетного  
учреждения науки Института Европы  
Российской академии наук

  
член-корр. РАН Ал. А. Громько

«01» июля 2023 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников Федерального государственного**  
**бюджетного учреждения науки Института Европы**  
**Российской академии наук**

Москва, 2023

## **I. Общие положения**

1. Настоящее положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института Европы Российской академии наук, подведомственного Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности “Научные исследования и разработки” (далее соответственно – Положение, учреждения), разработано в соответствии с пунктом 2(1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст. 3852; 2017, №47, ст. 6985) (далее – постановление Правительства Российской Федерации от 05 августа 2008 г. №583), 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, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. № 425н (признан Министерством юстиции Российской Федерации не нуждающимся в государственной регистрации, письмо Министерства юстиции Российской Федерации от 25 августа 2008 г. № 01/8393-АВ), в который были внесены изменения приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284), и устанавливает систему оплаты труда работников и руководителей учреждений.

2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждений за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования (далее – финансовое обеспечение).

3. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. При утверждении положения об оплате труда работников учреждения необходимо учитывать мнение представительного органа работников.

Система оплаты труда, включающая размеры окладов (должностных окладов) (далее – оклады, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из финансового обеспечения учреждения.

4. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждений о выплатах социального характера или

коллективным договором.

5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждений как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

7. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

8. Фиксированный размер оклада, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников Института**

9. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:  
единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;  
единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;  
государственных гарантий по оплате труда;  
перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13145), от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован

Министерством юстиции Российской Федерации 13 ноября 2010 г., регистрационный № 18714) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284) (далее – Перечень видов выплат компенсационного характера);

перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13146), от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 ноября 2010 г., регистрационный № 18714 (далее – Перечень видов выплат стимулирующего характера); ;

Положения;

единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, №1, ст.3; 2006, №27, ст. 2878);

мнения представительного органа работников;

отраслевого (межотраслевого) соглашения;

систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

10. Размеры окладов работников учреждений, устанавливаются на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ).

В случае если профессии (должности) работников, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов устанавливаются по ПКГ.

Минимальные размеры окладов по ПКГ (уровням) приведены в приложении к Положению.

11. Оклады пересматриваются учреждением в случае, если они установлены в меньшем размере, чем Положением. Принятие Положения не является основанием для снижения окладов, если они установлены в большем размере.

12. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений учреждения (руководителей филиалов, имеющих в штате свыше 100 работников), за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, рекомендуется

устанавливать на 10 – 20% ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

13. Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов.

14. В положении об оплате труда работников учреждения, разрабатываемом учреждением (включая филиалы), предусматриваются конкретные размеры окладов по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий). С учетом финансового обеспечения выполнения учреждением государственного задания может производиться корректировка минимальных размеров окладов работников в сторону их повышения.

15. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III Положения.

16. Работникам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV Положения.

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

17. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера.

18. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам учреждений осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

в) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

19. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

20. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждений устанавливается доплата по соглашению сторон, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре

(дополнительном соглашении к трудовому договору).

21. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878) и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 30, ст. 3640).

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет повышения оплаты труда за работу в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника учреждения на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам учреждения устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

22. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждений устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002 № 1, ст. 3; 2017, № 25, ст. 3594), в двойном размере, либо на усмотрение руководителя учреждения.

23. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

#### **IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

24. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за непосредственное участие в выполнении государственного задания (и планов научно-исследовательских работ);

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

25. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет

финансового обеспечения.

26. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в учреждениях самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

27. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии Положением, коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, и конкретизируются в трудовом договоре работников.

Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены.

28. Выплаты и качество выполняемых работ устанавливаются с целью мотивации работников учреждений к повышению уровня квалификации. Устанавливать повышающие коэффициенты к окладу за наличие ученой степени.

29. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников. При этом учитывается:

29.1. Для научных работников учреждений:

трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых учреждением научно-исследовательских работ (в составе временных творческих коллективов);

участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также участие в семинарах, проводимых учреждением, выступления по поручению руководства учреждения 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 учреждения монографий, книг и учебников;

осуществляемое по поручению руководства учреждения наставничество, научное руководство аспирантами;

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, договорах 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, получение охранных документов, патентов на них;

участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения;

освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

присуждение ученой степени и (или) ученого звания и (или) почетного звания;

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 завершении работы (этапа);

достижения в инновационной деятельности учреждения;

выполнение особо важных и срочных работ.

29.2. Для работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

выполнение особо важных и срочных работ и других видов работ, связанных со спецификой деятельности учреждения.

29.3. Для всех категорий работников:

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

инициативу, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждений;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.

30. Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Условия получения выплат стимулирующего характера, критерии и показатели, определяющие достижение этих условий, а также периодичность данных выплат устанавливаются в действующем трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника.

31. Условия прекращения (остановки) осуществления выплат стимулирующего характера может быть связано исключительно со сроками, установленными в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника.

32. Для привлечения молодых и высококвалифицированных кадров молодым специалистам в возрасте до 30 лет выплачивается ежемесячная персональная надбавка в размере 10% к окладу за счет субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг.

33. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных субсидий федерального бюджета, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. Рекомендуемый объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30% средств на оплату труда, формируемых за счет средств федерального бюджета.

## **V. Условия оплаты труда директора Института, его заместителей, главного бухгалтера**

34. Условия оплаты труда руководителей учреждений определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 16, ст. 1958; 2018, № 47, ст. 7262).

35. Размер оклада руководителя учреждения определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и отражается в трудовом договоре, либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

36. Оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада руководителя учреждения приказами по учреждению.

37. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

38. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения осуществляется по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации за достижение высоких результатов работы руководителя учреждения с указанием размера такой выплаты.

39. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляется руководителю учреждения по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей.

40. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III Положения в зависимости от условий труда.

41. Заместители руководителя учреждения и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами III и IV настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

42. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета

заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018г. №64н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 декабря 2018г., регистрационный №52945).

## VI. Другие вопросы

43. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

- а) вступление в брак руководителя учреждения (в размере оклада);
- б) рождение ребенка у руководителя учреждения (в размере оклада);
- в) смерть супруга, супруги, родителей, детей руководителя учреждения (в размере оклада);
- г) утрата или повреждение имущества руководителя учреждения в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);
- д) 50-летие, 60-летие руководителя учреждения и далее каждые пять лет (в размере оклада);
- е) болезнь руководителя учреждения свыше одного месяца подряд (в размере оклада);

44. В случае смерти руководителя учреждения материальная помощь выплачивается семье умершего (супруге (супругу), родителям, детям) на основании подтверждающих родство документов (в размере оклада).

45. Решение о выплате материальной помощи руководителю учреждения оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

46. Условия выплаты материальной помощи заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения и работникам, ее конкретные размеры устанавливаются локальным актом с учетом мнения представительного органа работников.

47. Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения и работникам принимается руководителем учреждения после рассмотрения мотивированного письменного заявления работника, заместителя руководителя учреждения или главного бухгалтера учреждения и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

48. Работникам учреждения при наличии средств по фонду оплаты труда могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам ( 50-летие, далее каждые пять лет) и праздникам, в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации).

## VII. Выплаты премий

49. Под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя должностной оклад, надбавки и доплаты к нему.

50. Премии выплачиваются работникам, состоящим с учреждением в трудовых отношениях, на дату издания приказа о выплате премии. Премии могут выплачиваться всем сотрудникам либо персонально.

51. Премия выплачивается два раза в год: полугодие, годовая, при наличии денежных средств.

52. Премирование работников производится в целях материального стимулирования добросовестного и качественного исполнения своих должностных обязанностей, повышения эффективности работы каждого работника, повышения уровня ответственности за выполняемую работу.

53. Премирование работников – это право, а не обязанность руководства и зависит от достигнутых работниками результатов и материального состояния учреждения.

54. Размер единовременного вознаграждения определяется для каждого работника руководителем учреждения в твердой сумме или в процентах от зарплаты.

55. Совокупный размер премий, назначаемых к выплате, не ограничивается максимальным размером и зависит только от финансового положения учреждения.

56. Невыполнение или ненадлежащее выполнение работниками своих должностных обязанностей, нарушение правил трудового распорядка служат основанием для уменьшения размера премии вплоть до ее лишения, на усмотрение руководителя Института.

57. В случае дисциплинарного поступка (выговор, замечание) по результатам работы премия снижается на 20%, либо на усмотрение руководителя учреждения.

**Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам  
(уровням)**

Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад в рублях
<b>Профессиональным квалификационным группам должностей научных работников и руководителей структурных подразделений</b>		
<b>1 квалификационный уровень – оклад по квалификационному уровню 24 900 рублей</b>		
Младший научный сотрудник	1	24 900
Научный сотрудник	1	25 200
<b>2 квалификационный уровень – оклад по квалификационному уровню 28 400 рублей</b>		
Старший научный сотрудник	1	28 400
<b>3 квалификационный уровень – оклад по квалификационному уровню 32 100 рублей</b>		
Ведущий научный сотрудник	1	32 100
<b>4 квалификационный уровень – оклад по квалификационному уровню 35 700 рублей</b>		
Главный научный сотрудник	1	35 700
Заведующий отделом	1	35 700
Ученый секретарь	1	35 700
<b>5 квалификационный уровень – оклад по квалификационному уровню 39 400 рублей</b>		
<b>Профессиональным квалификационным группам должностей научно-технических работников второго уровня</b>		
<b>1 квалификационный уровень – оклад по квалификационному уровню 13 600 рублей</b>		
<b>2 квалификационный уровень – оклад по квалификационному уровню 14 100 рублей</b>		
<b>3 квалификационный уровень – оклад по квалификационному уровню 14 600 рублей</b>		
<b>4 квалификационный уровень – оклад по квалификационному уровню 15 500 рублей</b>		
<b>Профессиональным квалификационным группам должностей научно-технических работников третьего уровня</b>		
<b>1 квалификационный уровень – оклад по квалификационному уровню 16 400 рублей</b>		
<b>2 квалификационный уровень – оклад по квалификационному уровню 17 700 рублей</b>		

Инженер-исследователь	1	17 700
3 квалификационный уровень – оклад по квалификационному уровню 19 200 рублей		
4 квалификационный уровень – оклад по квалификационному уровню 20 600 рублей		
Профессиональным квалификационным «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень – оклад по квалификационному уровню 13 600 рублей		
2 квалификационный уровень – оклад по квалификационному уровню 14 000 рублей		
Профессиональным квалификационным «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень – оклад по квалификационному уровню 14 400 рублей		
2 квалификационный уровень – оклад по квалификационному уровню 15 800 рублей		
Старший лаборант	1	16 952
Заведующая хозяйством	1	16 952
Заведующая канцелярией	1	16 952
3 квалификационный уровень – оклад по квалификационному уровню 17 200 рублей		
4 квалификационный уровень – оклад по квалификационному уровню 17 800 рублей		
5 квалификационный уровень – оклад по квалификационному уровню 19 000 рублей		
Профессиональным квалификационным «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень – оклад по квалификационному уровню 20 500 рублей		
Бухгалтер	1	20 500
Специалист по кадрам	1	20 500
Инженер	1	20 500
2 квалификационный уровень – оклад по квалификационному уровню 22 100 рублей		
3 квалификационный уровень – оклад по квалификационному уровню 23 300 рублей		
4 квалификационный уровень – оклад по квалификационному уровню 24 900 рублей		
Ведущий бухгалтер	1	24 900
Ведущий специалист по связям	1	24 900
Ведущий инженер	1	24 900
Контрактный управляющий	1	24 900

<b>5 квалификационный уровень – оклад по квалификационному уровню 26 900 рублей</b>		
<b>Профессиональным квалификационным «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»</b>		
<b>1 квалификационный уровень – оклад по квалификационному уровню 29 000 рублей</b>		
Начальник отдела кадров	1	29 000
Начальник отдела материально-технического снабжения	1	29 000
<b>2 квалификационный уровень – оклад по квалификационному уровню 30 300 рублей</b>		
<b>3 квалификационный уровень – оклад по квалификационному уровню 32 100 рублей</b>		
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"</b>		
<b>1 квалификационный уровень – оклад по квалификационному уровню 14 000 рублей</b>		
Сторож (вахтер)	1	14 000
Подсобный рабочий (разнорабочий)	1	14 000
Уборщица помещения	1	14 000
Дворник	1	14 000
<b>2 квалификационный уровень – оклад по квалификационному уровню 14 300 рублей</b>		
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"</b>		
<b>1 квалификационный уровень – оклад по квалификационному уровню 14 600 рублей</b>		
Водитель автомобиля	1	14 600
Слесарь-сантехник	1	14 600
Электрик	1	14 600
<b>2 квалификационный уровень – оклад по квалификационному уровню 15 600 рублей</b>		
<b>3 квалификационный уровень – оклад по квалификационному уровню 17 200 рублей</b>		
<b>4 квалификационный уровень – оклад по квалификационному уровню 18 800 рублей</b>		

<b>Должности работников, не включенные в ПКГ</b>	
<b>Наименование должностей</b>	<b>Должностной оклад</b>
Директор	100 639
Заместитель директора по научной работе	71 000
Заместитель директора по общим вопросам	71 000
Главный бухгалтер	71 000
Советник дирекции	35 150