

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ
ИНСТИТУТ ГЕОЛОГИИ И ГЕОХРОНОЛОГИИ ДОКЕМБРИЯ
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК**

«СОГЛАСОВАНО»

«УТВЕРЖДАЮ»

Председатель профкома ИГГД РАН

Директор ИГГД РАН, член.-корр. РАН



Климова Е.В.

14 января 2025 г.



А.Б.Кузнецов

14 января 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ИГГД РАН

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института геологии и геохронологии докембрия Российской академии наук (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583, Примерным положением 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», утвержденным приказом Минобрнауки России от 14 марта 2024 г. №194 (далее - Примерное положение), а также иными нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации по отдельным вопросам оплаты труда.

2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников ИГГД РАН 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) и направлено на обеспечение повышения результативности деятельности работников при выполнении уставных задач ИГГД РАН.

3. Система оплаты труда работников ИГГД РАН регулируется настоящим Положением, а также коллективным договором и иными локальными нормативными актами Института в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, согласована с Первичной профсоюзной организации ИГГД РАН. Система оплаты труда, включающая размеры окладов (должностных окладов) (далее – оклады), выплат компенсационного и стимулирующего характера, формируется в пределах фонда оплаты труда ИГГД РАН, сформированного на календарный год.

Фонд оплаты труда работников ИГГД РАН формируется из финансового обеспечения Института.

4. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с коллективным договором ИГГД РАН.

5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников ИГГД РАН как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников ИГГД РАН, 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, условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

9. В настоящем Положении использованы следующие термины и соответствующие им определения:

9.1. трудовая дисциплина - соблюдение установленного порядка в Институте, предусматривающего:

- своевременный приход на работу;
- соблюдение установленной продолжительности рабочего дня; рациональное использование рабочего времени;
- точное исполнение положений трудового законодательства РФ, локальных актов Института;
- этичное поведение при позиционировании себя в качестве сотрудника Института;
- соблюдение коммерческой тайны.

9.2. исполнительская дисциплина:

- своевременное, в полном объеме и качественное выполнение членами трудового коллектива и каждым работником ИГГД РАН должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором с работником (включая все дополнительные соглашения к нему), рабочей должностной инструкцией, локальными актами Института, приказов, распоряжений, решений, указаний, принятых на вышестоящем уровне управления для данного работника (коллектива).

9.3. финансовая дисциплина:

- соблюдение всеми без исключения работниками ИГГД РАН принятых правил и сроков осуществления и оформления любых документов, связанных с выполнением трудовых хозяйственных функций, установленных законодательством РФ и локальными актами Института;
- эффективное использование материальных ресурсов Института;
- недопущение нанесения материального ущерба имуществу (в том числе денежным ресурсам) Института.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

10. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются 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 учреждениях; утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 738н, от 17 сентября 2010 г. № 810н и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных, бюджетных учреждениях утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 739н и от 17 сентября 2010 г. № 810н (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);
- настоящего Положения;
- рекомендаций по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по урегулированию социальных отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878);
- отраслевого соглашения;
- мнения представительного органа работников;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем и по согласованию с представительным органом 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).
- в ИГГД РАН действует система повременной оплаты труда в соответствии с регламентирующими документами Правительства РФ и вышестоящих организаций.

11. К окладам, по которым в соответствии с квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, применяются повышающие коэффициенты, учитывающие доплаты за наличие у работника степени доктора наук или кандидата наук. Такие коэффициенты применяются только к должностным окладам работников, для которых Институт является основным местом работы.

12. Размер должностных окладов по квалификационным группам и уровням утверждается приказом директора Института. Таблица с окладами, утвержденная директором Института, является неотъемлемым приложением к настоящему Положению (Приложение № 1 Оклады по профессиональным квалификационным группам (уровням)).

Размер должностных окладов по квалификационным группам и уровням не может быть ниже минимальных размеров окладов по ПКГ (уровням), приведенных в приложении к Примерному Положению.

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.

13. Оплата труда работников Института, 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, если выполнение данного объема в определенный отрезок времени, за который начисляется стимулирующая выплата, подтверждено документально и может быть однозначно идентифицирован.

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

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

16. Работникам ИГГД РАН 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 ИГГД РАН устанавливаются выплаты компенсационного характера.

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

- а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за организацию и обеспечение надлежащих условий для работы с источниками ионизирующего излучения;
- б) выплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с большими затратами труда при освоении новых передовых методов исследования, за обеспечение работы ЛВС и поддержку Интернет-сайта Института, за обеспечение проведения полевых исследований, за разработку создания новых методов исследования, создания специальных установок и т.д.;
- в) 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);

г) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

16. 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.

19. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам ИГГД РАН устанавливается приказом директора 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).

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

20. Фонд стимулирующих выплат для научных сотрудников (далее - Фонд) Института по итогам оценки эффективности работы является частью фонда оплаты труда и выплачивается в основном за счет субсидий на выполнение государственного задания. Допускается использование других источников финансового обеспечения поименованных в пункте 2 настоящего Положения.

21. Размер Фонда стимулирующих надбавок для научных сотрудников устанавливается решением Дирекции Института и вносится в ПФХД.

23. Стимулирующие надбавки для научных сотрудников назначаются приказом директора.

24. В целях поощрения работников ИГГД РАН 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 стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

25. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в ИГГД РАН в пределах фонда оплаты труда. Фонд бюджетных стимулирующих выплат для научных работников и руководителей института является частью фонда оплаты труда. Выплаты стимулирующего характера, обеспечивающие реализацию Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», производятся при наличии в распоряжении Учреждения финансовых ресурсов, выделяемых на эти цели, или при наличии экономии фонда оплаты труда, экономии средств субсидии на выполнение государственного задания, финансовых средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения, после оплаты прямых затрат и обязательных платежей, связанных с приносящей доход деятельностью.

26. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением, коллективным договором, локальным

нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, и конкретизируются в трудовом договоре работника.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

27. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников ИГГД РАН устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников. При этом учитывается:

28.1. Для научных работников учреждений:

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

28.1.2. участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также участие в научных мероприятиях, проводимых учреждением, выступления на конференциях и симпозиумах;

28.1.3. публикационную активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;

28.1.4. публикации по профилю научной деятельности учреждения монографий, книг и учебников;

28.1.5. осуществляемое по поручению руководства учреждения наставничество, научное руководство аспирантами;

28.1.6. организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами;

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

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

28.1.9. наличие объектов интеллектуальной собственности, патентов на них;

28.1.10. участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения;

28.1.11. освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

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

28.1.13. использование новых эффективных технологий в процессе работы;

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

28.1.15. достижения в инновационной деятельности учреждения;

28.1.16. выполнение особо важных и срочных работ;

28.1.17. руководство секциями Ученого совета, научными советами и комиссиями, редактирование научных изданий, подготовку и публикацию научно-популярных изданий и статей и т.п.

28.1.18. достижения в области интеграции науки и образования работников, активно содействующих деятельности базовых кафедр и научно-образовательных центров и участвующих в образовательном процессе ВУЗов (руководство магистерскими и бакалаврскими работами и производственными практиками, чтение лекций и курсов, руководство аспирантами).

28.1.19. своевременная защита кандидатской и/или докторской диссертации;

28.1.20. отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов;

28.1.21. своевременное выполнение этапов работ, отдельных функций, в том числе в рамках своих компетенций, при осуществлении финансово-хозяйственной деятельности;

28.1.22. отсутствие нареканий на качество работы от руководителя подразделения;

28.1.23. отсутствие действий, наносящих вред деловой репутации и авторитету Института.

28.2. Для молодых работников.

Настоящие выплаты призваны стимулировать у молодых работников научных подразделений заинтересованность в повышении квалификации, в том числе успешном обучении в аспирантуре и последующей защите диссертации, творческом росте, вовлеченности в научно-исследовательскую работу. Для целей настоящего Раздела под «молодыми работниками» понимаются лица до 39 лет, занимающие должность инженер, ведущий инженер, лаборант, младший научный сотрудник, научный сотрудник. При этом учитываются:

28.2.1. победы в конкурсах на лучший проект (тему исследования, разработки и т.п.) проводимого в научном учреждении (см. Положение о конкурсе научных работ в ИГГД РАН);

28.2.2. высокая публикационная активность;

28.2.3. достижения при выполнении приоритетных работ по важнейшим направлениям научных исследований.

28.3. Для работников ИГГД РАН, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

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

28.3.2. выполнение особо важных и срочных работ и других видов работ, связанных со спецификой деятельности ИГГД РАН.

28.3.3. дополнительный объем работы, способствующий повышению эффективности деятельности ИГГД РАН

28.4. Для всех категорий работников:

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

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

28.4.3. качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

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

28.4.5. качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

28.4.6. участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

28.4.7. разработку и внедрение рационализаторских предложений.

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

30. Размер выплаты стимулирующего характера устанавливается приказом директора ИГГД РАН на основании оценки эффективности труда работника по представлению заместителя директора по научной работе, заместителя директора по общим вопросам, руководителей структурных подразделений.

31. Независимо от источника финансирования размер стимулирующей выплаты работнику может быть снижен за нарушение трудовой, исполнительской, финансовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, требований техники безопасности и пожарной безопасности, правил ведения документооборота, за нарушение других правил, определенных локальными актами Института, а также за некачественное и/или не в полном объеме исполнение работником должностных обязанностей и поручений руководства, за

действия работника, которые могут привести к ухудшению авторитета (репутации) Института.

32. При нарушении конкретным работником подразделения трудовой, исполнительской, финансовой дисциплины начисленная работнику стимулирующая выплата по итогам работы за календарный месяц может быть снижена до 50% по инициативе руководителя подразделения и/или курирующего подразделение представителя администрации. По инициативе начальника отдела кадров стимулирующая выплата конкретному работнику подразделения может быть снижена за нарушение трудовой дисциплины. По инициативе главного бухгалтера, заместителя директора стимулирующая выплата конкретному работнику подразделения может быть снижена за нарушение финансовой дисциплины. По инициативе любого представителя администрации стимулирующая выплата может быть снижена за нарушение исполнительской дисциплины.

33. При систематическом нарушении трудовой, финансовой, исполнительской дисциплины стимулирующая выплата конкретному работнику подразделения может быть снижена, но не ниже уровня, обеспечивающего минимально установленный тройственным соглашением размер оплаты труда в регионе (либо минимального размера оплаты труда при отсутствии такого соглашения в регионе). Систематическим может считаться повторное нарушение в течение одного календарного года.

V. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главного бухгалтера

34. Условия оплаты труда руководителя ИГГД РАН определяются трудовым договором, заключаемым им с Министерством науки и высшего образования Российской Федерации

35. Размер оклада руководителя ИГГД РАН 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 ИГГД РАН устанавливаются на 10-30 % ниже оклада руководителя учреждения приказами по ИГГД РАН.

37. Руководителю ИГГД РАН устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

38. Выплата 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 осуществляются 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 ИГГД РАН устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III Положения в зависимости от условий труда.

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

42. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников ИГГД РАН (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 2018 г. № 64н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 декабря 2018 г., регистрационный № 52945).

VI. Другие вопросы

43. Выплата материальной помощи руководителю ИГГД РАН 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 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).

и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

45. 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 и праздникам, в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации).

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

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

48. Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения и работникам принимается руководителем мотивированного письменного руководителя учреждения или учреждения заявления главного после работника, бухгалтера рассмотрения заместителя учреждения.

**Минимальные размеры окладов
по профессиональным квалификационным группам (уровням)**

№п/п	Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб. на 01.01.2025
1. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников сферы научных исследований и разработок ¹		
1. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень: ст. лаб.	19 500
1.2.	2 квалификационный уровень	
1.3.	3 квалификационный уровень	
1.4.	4 квалификационный уровень	
2. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня		
2.1.	1 квалификационный уровень	
2.2.	2 квалификационный уровень: инженер	22 500
2.3.	3 квалификационный уровень: вед.инж.	23 900
2.4.	4 квалификационный уровень	
3. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений		
3.1.	1 квалификационный уровень: мнс нс	27 100 29 600
3.2.	2 квалификационный уровень: снс	32 200
3.3.	3 квалификационный уровень: внс	37 000
3.4.	4 квалификационный уровень: гнс,уч.сек.	43 300
3.5.	5 квалификационный уровень	
11. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих		
4. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
4.1.	1 квалификационный уровень	
4.2.	2 квалификационный уровень	
5. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
5.1.	1 квалификационный уровень секретарь-делопр	20 300
5.2.	2 квалификационный уровень Зав бюро пропусков, завхоз	20 600
5.3.	3 квалификационный уровень	
5.4.	4 квалификационный уровень механик	
5.5.	5 квалификационный уровень	

6. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
6.1.	1 квалификационный уровень	
6.2.	2 квалификационный уровень ст. бух.	27 500
6.3.	3 квалификационный уровень вед спец по охране труда	25 900
6.4.	4 квалификационный уровень Помошн. спец вопросы, сисадмин	28 000
6.5.	5 квалификационный уровень Зам гл бух. ОК	32 000
7. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
7.1.	1 квалификационный уровень	
7.2.	2 квалификационный уровень: контр. упр.	34 600
7.3.	3 квалификационный уровень	

V. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих		
13. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
13.1.	1 квалификационный уровень: шлифовальщ., слесарь-рем., уборщица	19 500
13.2.	2 квалификационный уровень	
14. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
14.1.1	квалификационный уровень: водитель	20 500
14.2.2	квалификационный уровень	
14.3.3	квалификационный уровень: слесарь-электрик	22 000
14.4.4	квалификационный уровень	