



Утверждаю
Директор ИХТТ УрО РАН
доктор химических наук
М.В. Кузнецов

2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников ИХТТ УрО РАН

I. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института химии твердого тела Уральского отделения Российской академии наук (ИХТТ УрО РАН) (далее учреждение) разработано в соответствии с приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01 февраля 2021г. № 72, 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. N 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, в который были внесены изменения приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников и руководителей учреждения.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения 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.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Система оплаты труда, включающая размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из финансового обеспечения учреждения.

1.4. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с Положением о порядке выплат сотрудникам учреждения разового характера из средств фонда материального поощрения (ФМП) и других фондов.

1. 5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждения, как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым 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, занимаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится раздельно по каждой из должностей.

1.6. 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).

1.7. 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.

1.8. 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 учреждения

2.1. 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;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- 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;
- 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).

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, рекомендуется устанавливать 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 в соответствии с ПКГ.

Оклады по профессиональным квалификационным группам (уровням) приведены в приложении № 1 к Положению.

2.3. 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.

2.4. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений учреждения, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, рекомендуется устанавливать на 10 - 20% ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

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

Оклады по разрядам выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих приведены в приложении № 2 к настоящему Положению. С учетом финансового обеспечения выполнения учреждением государственного задания может производиться корректировка минимальных размеров окладов работников в сторону их повышения.

2.6. Оплата труда педагогических работников учреждений производится в порядке, установленном для указанных работников учреждений по виду экономической деятельности «Образование».

2.7. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Положения.

2.8. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

2.9. К размеру оклада (должностного оклада) по квалификационному уровню/ ПКГ может быть применен повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности. В повышающих коэффициентах к окладу по должностям, по которым в соответствии с квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, учитывающие доплаты за наличие у работников ученой степени.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по соответствующим ПКГ может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по соответствующим ПКГ и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.3. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными, опасными и особыми 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.

3.4. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждения применяются компенсационные выплаты в виде районного коэффициента.

Размер районного коэффициента определяется в соответствии с действующим законодательством и составляет 15%.

3.5. 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 учреждения устанавливается доплата не более 50%.

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

3.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время". 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.

3.7. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждения устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. 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

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

4.1.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

4.1.2. выплаты за качество выполняемых работ;

4.1.3. премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет финансового обеспечения учреждения.

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

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

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

4.5. Стимулирующие выплаты рекомендуется устанавливать в зависимости от выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников. При этом учитывать:

4.5.1. Для научных работников учреждения:

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

4.5.1.2. 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;

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

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

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

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

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

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

4.5.1.9. наличие объектов интеллектуальной собственности, патентов на них;

4.5.1.10. участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения;

4.5.1.11. освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

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

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

4.5.1.14. использование новых эффективных технологий в процессе работы;

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

4.5.1.16. достижения в инновационной деятельности учреждения;

4.5.1.17. выполнение особо важных и срочных работ.

4.5.1.18. другие показатели и условия.

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

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

4.5.2.2. выполнение особо важных и срочных работ и других видов работ, связанных со спецификацией деятельности учреждения;

4.5.2.3. другие показатели и условия.

4.6. Для всех категорий работников:

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

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

4.6.3. качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

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

4.6.5. качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

4.6.6. участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

4.6.7. разработку и внедрение рационализаторских предложений;

4.6.8. другие показатели и условия.

4.7. Конкретный размер стимулирующей выплаты 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, а также периодичность данных выплат устанавливаются локальными нормативными актами учреждения или в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника.

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

4.9. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера, которая выплачивается работнику с периодичностью, указанной в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), определяется с учетом достижений условий (значений критериев и показателей), установленных для данной выплаты.

V. Условия оплаты труда руководителей учреждений,

их заместителей, главного бухгалтера, главного экономиста, главного инженера

5.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяется 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.

5.2. 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.

5.3. Оклады заместителей руководителей, главного бухгалтера, главного экономиста, главного инженера учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада руководителя учреждения приказами по учреждению.

5.4. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам года.

5.5. 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.

5.6. 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.

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

VI. Другие вопросы

6.1. 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 5 лет (в размере оклада);
- е) болезнь руководителя учреждения свыше одного месяца подряд (в размере оклада).

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

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

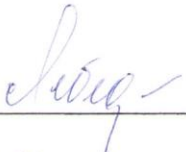
6.4. Условия выплаты материальной помощи заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру и работникам, ее конкретные размеры устанавливаются локальным актом с учетом мнения представительного органа работников.

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

6.6. 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).

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК
ИХТТ УрО РАН


Э.М. Лебедева

« 14 » июня 2021г.

ПРИНЯТО:

Ученым Советом ИХТТ УрО
протокол № 3 от 17.06. 2021 г.

секретарь Совета, к.х.н.


Е.А. Богданова

« 17 » июня 2021 г.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
от 17 июня 2021г.

Таблица 1.1 - Перечень профессиональных квалификационных групп с 01 июля 2021 года

Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (в рублях)
ПКГ должностей научно-технических работников второго уровня		
4 квалификационный уровень		14900
Лаборант-исследователь	1	14 900
Стажер-исследователь	1	14 900
ПКГ должностей научно-технических работников третьего уровня		
2 квалификационный уровень		17 000
Инженер -исследователь	1	17 000
ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень		23 800
Младший научный сотрудник	1	23 800
Научный сотрудник	1,092	26 000
Научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,115	29 000
2 квалификационный уровень		27 300
Старший научный сотрудник	1	27 300
Старший научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,1	30 300
Старший научный сотрудник со степенью доктора наук	1,13	34 300
Заведующий аспирантурой	1	34 180
3 квалификационный уровень		30 800
Ведущий научный сотрудник	1	30 800
Ведущий научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,1	33 800
Ведущий научный сотрудник со степенью доктора наук	1,12	37 800
4 квалификационный уровень		34 300
Заведующий научно-исследовательской лабораторией (отделом, сектором)	1	34 300
Заведующий научно-исследовательской лабораторией (отделом, сектором) со степенью кандидата наук	1,107	37 300
Заведующий научно-исследовательской лабораторией (отделом, сектором) со степенью доктора наук	1,1	41 300
Ученый секретарь	1	34 300
Ученый секретарь со степенью кандидата наук	1,09	37 300
Ученый секретарь со степенью доктора наук	1,107	41 300
Главный научный сотрудник	1	34 300
Главный научный сотрудник со степенью доктора наук (директор)	1	34 197
Главный научный сотрудник со степенью доктора наук	1,107	41 300
5 квалификационный уровень		37 800
ПКГ должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования		
4 квалификационный уровень		33 400
Профессор	1	33 400
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	1	13 000
Делопроизводитель	1,077	14 000
2 квалификационный уровень		13 400
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень		13 800
Лаборант		13 800

Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (в рублях)
Техник		13 800
Секретарь руководителя	1,18	16 200
2 квалификационный уровень		15 100
Заведующий хозяйством	1	15 100
Старший лаборант	1,18	16 200
3 квалификационный уровень		16 300
4 квалификационный уровень		17 100
Механик	1	17 100
ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень		19 600
Бухгалтер	1	19 600
Инженер	1	19 600
Экономист	1	19 600
Специалист по персоналу	1	19 600
2 квалификационный уровень		21 200
Должности служащих первого квалифицированного уровня, которым может устанавливаться П внутридолжностная категория	1	21 200
Инженер П категории	1	21 200
3 квалификационный уровень		22 400
Должности служащих первого квалифицированного уровня, которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория	1	22 400
Инженер 1 категории	1	22 400
4 квалификационный уровень		23 900
Должности служащих первого квалифицированного уровня, которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" (вспомогательного подразделения)	1	23 900
Ведущий инженер-электроник	1	23 900
Ведущий инженер	1	23 900
Ведущий экономист	1	23 900
Ведущий бухгалтер	1	23 900
Ведущий специалист вспомогательного подразделения	1	23 900
Ведущий системный администратор	1	23 900
Ведущий специалист по учету коммунальных и эксплуатационных затрат по содержанию здания	1	23 900
Должности служащих первого квалифицированного уровня, которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" (основного подразделения)	1,06	25 300
Ведущий инженер	1,06	25 300
5 квалификационный уровень		25 800
Главный специалист (вспомогательного подразделения)	1	25 800
Руководитель архива	1	25 800
Главный специалист по организации и проведению закупок	1	25 800
Главный специалист по персоналу	1	25 800
Главный специалист по охране труда	1	25 800
Главный специалист (основного подразделения)	1,08	27 800
Начальник штаба ГО и ЧС	1,08	27 800
ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"		
1 квалификационный уровень		27 800

Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (в рублях)
Начальник отдела	1	27 800
2 квалификационный уровень		29 100
Главный энергетик	1	29 100
3 квалификационный уровень		30 800

Размеры должностных окладов по профессиональным стандартам

Должность	Должностной оклад (в рублях)
Главный бухгалтер	56 778
Ведущий бухгалтер	23 900
Ведущий системный администратор	23 900
Главный специалист по организации и проведению закупок	25 800
Главный специалист по персоналу	25 800
Главный специалист по охране труда	25 800
Секретарь руководителя	16 200
Делопроизводитель	14 000

Размеры должностных окладов директора, заместителей директора, главного бухгалтера, главного экономиста, главного инженера

Должность	Должностной оклад (в рублях)
Директор	81 112
Заместитель директора по научной работе	56 778
Заместитель директора по общим вопросам	56 778
Главный бухгалтер	56 778
Главный экономист	56 778
Главный инженер	56 778

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
от 17 июня 2021г.

Размеры окладов по разрядам выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 01 июля 2021 года

Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (в рублях)
ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень		13 000
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов	1	13 000
Уборщик производственных помещений	1	13 000
2 квалификационный уровень		13 500
Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший"	1	13 500
ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень		14 000
Водитель автомобиля	1	14 000
2 квалификационный уровень		15 000
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов	1	15 000
Станочник широкого профиля	1	15 000
Слесарь механосборочных работ	1	15 000
Слесарь-электромонтажник	1	15 000
3 квалификационный уровень		16 500
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда	1	16 500
4 квалификационный уровень		18 000
Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	1	18 000