

П Р И К А З

г. Москва

№ 51/3

« 06 » июня 2019 г.

О утверждении Положения

Для регулирования порядка оплаты труда работников Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Научно-исследовательский институт биомедицинской химии имени В.Н. Ореховича» за счет всех источников финансирования

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Научно-исследовательский институт биомедицинской химии имени В.Н. Ореховича».
2. Ввести в действие с 06-го июня 2019 года Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Научно-исследовательский институт биомедицинской химии имени В.Н. Ореховича».
3. Скворцову В.С., ведущему научному сотруднику лаборатории параллельных вычислений и информационных технологий отдела биоинформатики разместить на сайте ИБМХ Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Научно-исследовательский институт биомедицинской химии имени В.Н. Ореховича».
4. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

ДИРЕКТОР
ИНСТИТУТА



ЛИСИЦА А.В.

Подпись исполнителя:



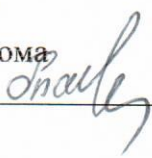
УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора Федерального
государственного бюджетного научного
учреждения «Научно-исследовательский
институт биомедицинской химии
имени В.Н. Ореховича»

« 06 » июня 2019 года № 51/3

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

Тарасова Е.А. 

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

**Федерального государственного бюджетного научного учреждения
«Научно-исследовательский институт биомедицинской химии
имени В.Н. Ореховича» (ИБМХ)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного научного учреждения "Научно-исследовательский институт биомедицинской химии имени В.Н. Ореховича" (далее - Положение) разработано в соответствии с 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 предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений", 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, утвержденными Приказом Минздравсоцразвития России от 14.08.2008 N 425н с изменениями, внесенными приказом министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г №103н (зарегистрирован Минюстом

Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный номер 32284), Приказа Минобрнауки РФ от 29.09.2008 г. «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Российской Федерации по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки», Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018 - 2020 годы»(утв. Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 06.12.2017).

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

1.3. Система оплаты труда ИБМХ устанавливается коллективным договором, настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством. При утверждении Положения учитывалось мнение представительного органа работников. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда ИБМХ.

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

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 института, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполняемого объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, установленной по результатам аттестации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

1.7. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. 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 учреждениях;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением комиссии;
- мнения представительного органа работников;
- системы нормирования труда, определяемой работодателем и устанавливаемой коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ.

2.2. Заработная плата работников учреждения складывается из должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых в установленном порядке.

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

Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам/квалификационным уровням приведены в приложениях № 2 и № 3 к настоящему Положению.

2.3.1. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений учреждения, за исключением оклада (должностного оклада) заместителей главного бухгалтера, устанавливаются на 10 % ниже окладов (должностных окладов) руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

2.3.2. Размеры окладов работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в

зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Размеры окладов по разрядам выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих приведены в приложении № 3 к настоящему Положению.

2.4. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 настоящего Положения, соответственно.

2.5. К окладу по ПКГ научных сотрудников, имеющих степень, с учетом обеспечения финансовыми средствами устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (Приложение 1).

2.6. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на персональный повышающий коэффициент.

2.7. Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.8. В случае, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - с календарной даты достижения соответствующего стажа;
- при получении образования или восстановления документов об образовании - с календарной даты предоставления соответствующего документа;
- при установлении или присвоения квалификационной категории - с календарной даты вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - с календарной даты присвоения награждения.
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - с календарной даты принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске. В период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течении которых за ним сохраняется средняя заработная плата. Изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

3.2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, работникам осуществляются выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и(или) опасными условиями труда;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- 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.

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 по соглашению сторон.

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.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. С целью поощрения работников учреждения за выполненную работу, мотивации к повышению эффективности работы учреждения посредством достижения показателей, предусмотренных Планом мероприятий по повышению эффективности деятельности ИБМХ в фонде оплаты труда предусматриваются выплаты стимулирующего характера.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по ПКГ пропорционально выражаемым в условных единицах количественным показателям или другим критериям, отражающим индивидуальный и/или коллективный вклад в повышение (поддержание) эффективности деятельности научной организации.

4.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда ИБМХ, формируемого из всех источников и могут существенным образом варьировать в зависимости от объема финансового обеспечения.

4.4. Виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты условно-постоянного характера (в том числе за публикационную активность), устанавливаемые не менее чем на квартал (Приложение 4);
- периодические выплаты премиального характера, выплачиваемые по итогам работы за определенный период (Приложение 4);
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выполнение особых поручений Директора;
- выплаты за выполнение особо важных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.5. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается на основании служебной записки за подписью руководителя подразделения.

4.6. Размеры стимулирующих выплат научным работникам определяет Комиссия по премированию на основе рассмотрения расчетных (балльных) значений, устанавливаемых на основании следующих нормативных документов ИБМХ:

- Положение об аттестации;
- Положение об оценке публикационной активности;

4.7. Размеры стимулирующих выплат подразделениям административно-управленческого персонала определяются на основе критериев эффективности.

5. Особенности установления стимулирующих выплат

5.1 Размер выплат условно-постоянного характера для научных работников (выплаты за публикационную активность) не может быть ниже, чем сумма должностного оклада работника и выплаты по персональному повышающему коэффициенту. Если по итогам расчета это условие не выполняется, руководитель подразделения имеет право перераспределить выделенные объемы выплат в пользу более эффективно работающих.

5.2 Размер стимулирующих выплат руководителя подразделения не может превышать средний размер стимулирующих выплат работникам подразделения более чем в 6 раз.

5.3 При определении минимальных индивидуальных объемов стимулирующих выплат научным работникам, руководителям подразделений рекомендуется придерживаться следующей расчетной схемы:

- показатель эффективности работы руководителя научного подразделения (лаборатория, группа) рассчитывается исходя из суммы показателей, характеризующих эффективность работы научных сотрудников подразделения. Аналогично рассчитываются показатели эффективности работы руководителя научного направления, или научной группы. Показатель не нормируется на количество сотрудников научного подразделения.
- руководителю временного трудового коллектива устанавливается показатель как среднее арифметическое стимулирующих выплат каждого научного работника, умноженному на 2;
- инженерно-техническому и вспомогательному персоналу - как среднее арифметическое показателей, характеризующих эффективность работы входящих в подразделение научных сотрудников, отнесенное к количеству инженерно-технических работников в подразделении.

5.4 При установлении стимулирующих выплат учитывается:

5.4.1 Для научных работников учреждения:

- патентная активность, в том числе, зарубежная, и разработка технической документации, утвержденной Федеральными органами исполнительной власти (Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии, Федеральная служба по надзору в сфере здравоохранения и др.);
- публикации по профилю научной деятельности учреждения монографий, книг и учебников;
- участие в научных конференциях в качестве приглашенных докладчиков;
- участие в международных конференциях;
- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовке;
- осуществление преподавательской и наставнической работы по профилю научной деятельности учреждения;
- выполнение особо важных и срочных поручений.

5.4.2 Для инженерно-технического персонала:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- выполнение особо важных и срочных работ.

5.4.3 Для установления выплат стимулирующего характера принимается во внимание:

- своевременное и добросовестное исполнением работником 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 учреждения;
 - выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;
 - качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

5.5 Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. Объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 % средств на оплату труда, формируемых за счет федерального бюджета.

5.6 Конкретный размер стимулирующих выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

5.7 Источники выплат стимулирующего характера определяются исходя из источника финансирования работ, в рамках которых был получен научный результат.

6. Порядок осуществления стимулирующих выплат

6.1 Ходатайства об осуществлении стимулирующих выплат рассматриваются комиссией по премированию. Комиссия по премированию создается приказом директора в количестве не менее 3 человек, под председательством заместителя директора по научной работе.

6.2 Порядок работы комиссии:

- финансово-экономические службы представляют на рассмотрение комиссии сведения об объемах стимулирующих выплат с учетом целевого назначения средств на повышение эффективности деятельности учреждения;
- аттестационная комиссия и комиссия по оценке публикационной активности научных сотрудников Института представляют протоколы заседаний (решения);
- комиссия по премированию рассчитывает в соответствии с формулами, указанными в Приложении 5 к настоящему Положению, объемы стимулирующих выплат и доводит до сведения руководителей подразделений информацию о рекомендуемых объемах стимулирующих выплат подразделения в целом и каждого сотрудника. Руководитель подразделения имеет право перераспределить рекомендуемые суммы между сотрудниками в пределах выделенного на подразделение стимулирующего фонда;
- также комиссия по премированию рассматривает ходатайства руководителей подразделений о сотрудниках в связи с выдающимися

достижениями в научной деятельности (защита кандидатской или докторской диссертации, патент, монография и др.).

6.3 Комиссия по премированию имеет право отклонить ходатайство о премировании при невыполнении работником плановых заданий, наличии случаев дисциплинарных взысканий, нарушений правил охраны труда и техники безопасности, внутреннего трудового распорядка Института.

6.4 Премирование руководителей подразделений осуществляется по итогам работы каждого подразделения в целом и личного вклада в выполнении конкретных тем и проектов.

6.5 Премирование директора института осуществляется на основании критериев оценки эффективности работы руководителя и условий осуществления выплат стимулирующего характера.

7. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей, главного бухгалтера

7.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 г. № 329.

7.2. Размер должностного 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.

7.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 % ниже должностного оклада руководителя учреждения приказом по учреждению.

7.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения и их руководителя.

7.5. Руководителю учреждения устанавливается выплата компенсационного характера в соответствии с главой 3 настоящего Положения в зависимости от условий его труда.

7.6. Заместители руководителя учреждения и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

8. Выплаты, не регулируемые настоящим Положением

Настоящее Положение не регулирует следующие выплаты:

- 1) из средств грантов за выполнение научных проектов в рамках трехсторонних соглашений между Российским фондом фундаментальных исследований, грантополучателями, ИБМХ;
- 2) из средств грантов за проведение фундаментальных научных исследований и поисковых научных исследований в рамках трехсторонних соглашений между Российским научным фондом, руководителями проектов, ИБМХ;
- 3) из средств субсидий из федерального бюджета за выполнение прикладных научных исследований в рамках соглашений между Министерством образования и науки Российской Федерации и ИБМХ;
- 4) выплаты за проведение научно-исследовательских работ в рамках заключенных договоров, государственных контрактов;
- 5) иные выплаты по разовым договорам, государственным контрактам в рамках приносящей доход деятельности.

Условия и порядок оплаты за выполнение работ по проектам устанавливаются соглашениями, договорами, государственными контрактами. Выплаты производятся по разовым приказам или по договорам гражданско-правового характера. Источником финансового обеспечения для оплаты являются средства соглашений, договоров, государственных контрактов в период выполнения работ в соответствии с их условиями.

Приложение №1
к положению об оплате труда
работников ИБМХ
утвержденному приказом
« 06 » июня 2019 года № 51/3

**Персональные повышающие коэффициенты к окладам
научных сотрудников со степенью**

№№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Размер персонального повышающего коэффициента
1	Персональный повышающий коэффициент к окладу младшего научного сотрудника кандидата наук	0,28
2	Персональный повышающий коэффициент к окладу научного сотрудника кандидата наук	0,28
3	Персональный повышающий коэффициент к окладу старшего научного сотрудника кандидата наук	0,24
4	Персональный повышающий коэффициент к окладу старшего научного сотрудника доктора наук	0,56
5	Персональный повышающий коэффициент к окладу ведущего научного сотрудника кандидата наук	0,21
6	Персональный повышающий коэффициент к окладу ведущего научного сотрудника доктора наук	0,48
7	Персональный повышающий коэффициент к окладу главного научного сотрудника доктора наук	0,41
8	Персональный повышающий коэффициент к окладу заведующего лабораторией кандидата наук	0,21
9	Персональный повышающий коэффициент к окладу заведующего лабораторией доктора наук	0,48
10	Персональный повышающий коэффициент к окладу заведующего отделом кандидата наук	0,18
11	Персональный повышающий коэффициент к окладу заведующего отделом доктора наук	0,41

Приложение №2
к положению об оплате труда
работников ИБМХ
утвержденному приказом
« 06 » июня 2019 года № 51/3

**Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным
квалификационным группам (ПКГ)/квалификационным уровням**

№№ п/п	Профессиональная группа / квалификационный уровень	Размер окладов
1.	ПКГ должностей научно-технических работников второго уровня:	
1.1.	4 квалификационный уровень: лаборант – исследователь; стажер-исследователь	7 230
2.	ПКГ должностей научно-технических работников третьего уровня:	
2.1.	2 квалификационный уровень: переводчик технической литературы; инженер-исследователь	8 250
3.	ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений:	
3.1	1 квалификационный уровень: Научные сотрудники: младший научный сотрудник, научный сотрудник; Руководители структурных подразделений: Заведующий (начальник): техническим архивом, чертежно- копировальным бюро; лабораторией (компьютерного и фото- кинооборудования, оргтехники, средств связи)	10 900
3.2.	2 квалификационный уровень: Научные сотрудники: старший научный сотрудник; Руководители структурных подразделений: Заведующий (начальник): аспирантурой, научно-организационным отделом, отделом научно-технической информации, другого структурного подразделения	12 600
3.3.	3 квалификационный уровень: Научные сотрудники: ведущий научный сотрудник; Руководители структурных подразделений: Заведующий (начальник): научно-исследовательским сектором (лабораторией), входящим в состав научно-исследовательского отдела (лаборатории, отделения); начальник (руководитель) бригады (группы), участка	14 700
3.4.	4 квалификационный уровень: Научные сотрудники: главный научный сотрудник;	17 100

	Руководители структурных подразделений: Заведующий (начальник) научно-исследовательским (конструкторским) отделом (лабораторией, отделением, сектором); ученый секретарь	
3.5.	5 квалификационный уровень: Руководители структурных подразделений: Начальник (заведующий) обособленного подразделения	19 800
4	ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»:	
4.1.	1 квалификационный уровень: дежурный (общезнанию и др.); кассир; комендант; машинистка; секретарь; секретарь – машинистка	4 380
4.2.	2 квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	4 510
5	ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:	
5.1.	1 квалификационный уровень: инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник по метрологии; техник-программист, программист.	5 090
5.2.	2 квалификационный уровень: Заведующий машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом; заведующий фотолабораторией; заведующий хозяйством; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутри должностная категория	5 650
5.3.	3 квалификационный уровень: заведующий научно-технической библиотекой; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар; заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая внутри должностная категория	6 200
5.4.	4 квалификационный уровень: Заведующий виварием; механик; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6 510
5.5.	5 квалификационный уровень: Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской	6 920
6.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:	
6.1.	1 квалификационный уровень: бухгалтер; документовед; инженер; инженер по комплектации оборудования; инженер – лаборант; инженер по научно-технической информации; инженер по охране труда и технике безопасности;	9 030

	инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); переводчик; референт-переводчик; специалист; специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт.	
6.2.	2 квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутри должностная категория	9 760
6.3.	3 квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутри должностная категория	10 570
6.4.	4 квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	11 290
6.5.	5 квалификационный уровень: Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, заместитель главного бухгалтера;	12 200
7.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»:	
7.1.	1 квалификационный уровень: начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела капитального строительства; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник планово-экономического отдела; начальник технического отдела; начальник юридического отдела.	13 110
7.2.	2 квалификационный уровень: Главный (инженер, метролог, механик, энергетик, технолог)	13 760

Приложение №3
к положению об оплате труда
работников ИБМХ
утвержденному приказом
« 06 » июня 2019 года № 51/3

Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (ПКГ)/-квалификационным уровням

1.	ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня":	Размер окладов
1.1.	1 квалификационный уровень: Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, гардеробщик; дворник; кастелянша; кладовщик; курьер; лифтер; оператор копировальных и множительных машин; слесарь-сантехник (подразделений); рабочий по уходу за животными; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий	6 950
2.	ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня":	
2.1.	1 квалификационный уровень: Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	8 710

При определении объемов условно-постоянных стимулирующих выплат руководителям для научных подразделений следует учитывать:

1) для научных сотрудников, не проходивших аттестацию в соответствии с Положением об аттестации, утвержденным решением Ученого совета (протокол №3 от 30 мая 2019 года), данный тип выплат не предусмотрен;

2) объем условно-постоянных стимулирующих выплат не может быть ниже должностного оклада.