

«СОГЛАСОВАНО»

«УТВЕРЖДАЮ»

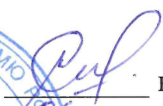
**Председатель Профсоюзной организации**

Местной общественной организации  
первичной профсоюзной организации  
работников  
Института философии РАН


**ВРИО Директора**

Федерального государственного бюджетного  
учреждения науки  
Институт философии  
Российской академии наук  
(Институт философии РАН)



  
к.психол.н. Г.Б.Степанова  
«06» декабря 2022 г.



  
акад. РАН А.А. Гусейнов  
«06» декабря 2022 г.

**Положение об оплате труда  
работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки  
Института философии Российской академии наук**

**Основные понятия и определения**

**Заработная плата** (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)).

**Тарифная ставка** – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (статья 129 ТК РФ).

**Оклад** (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (статья 129 ТК РФ).

**Базовый оклад** (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, которые входят в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (статья 129 ТК РФ). Минимальный размер оплаты труда работников подлежит индексации по мере увеличения размера прожиточного минимума и (или) минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом.

**Компенсационные выплаты** – доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: вредные (опасные) условия труда; совмещение должностей; расширение зоны обслуживания; увеличение объема

работ; исполнение обязанностей отсутствующего работника; работа в ночное время и в выходные и нерабочие праздничные дни; сверхурочная работа; выполнение работ различной квалификации (статьи 146-151 ТК РФ).

**Стимулирующие выплаты** – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, устанавливаемые в соответствии с действующей системой оплаты труда в учреждении (статья 135 ТК РФ).

**Рабочее время** – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени. Нормальная продолжительность рабочего времени для работников Института не может превышать 40 часов в неделю.

Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (статья 91 ТК РФ).

**Ненормированный рабочий день** – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (статья 101 ТК РФ).

## **I Общие положения**

1. Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института философии Российской академии наук (далее соответственно - Положение, Институт философии РАН, Институт) разработано в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 01.02.2021 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”, Приказом Минобрнауки России от 01.02.2021 г. № 71 «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 “Образование”», 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 (далее - постановление Правительства Российской Федерации от 5

августа 2008 г. N 583), а также 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. N 425н.

2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников Института философии 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 Института.
3. Система оплаты труда работников Института философии 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, с учетом мнения первичной профсоюзной организации Института.
  - 3.1 Система оплаты труда, включающая размеры окладов (должностных окладов) (далее - оклады), выплат компенсационного и стимулирующего характера, формируется в пределах фонда оплаты труда Института философии РАН, сформированного на календарный год.
  - 3.2 Фонд оплаты труда работников Института формируется из финансового обеспечения Института, включающего в себя:
    - субсидию на выполнение государственного задания;
    - фонда заработной платы Института философии РАН, образованного за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, в том числе при финансировании проектов, договоров, грантов;
    - средства чистой прибыли Института философии РАН.
4. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами о выплатах социального характера или коллективным договором Института философии РАН.
5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Института философии РАН как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников Института философии 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, 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 философии РАН**

1. Порядок и условия оплаты труда работников Института философии РАН 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. N 822, с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. N 738н, от 17 сентября 2010 г. N 810н и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. N 103н (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. N 818, с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. N 739н и от 17 сентября 2010 г. N 810н (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);
  - настоящего Положения, включая Приложение №3 «Положение о выплатах стимулирующего характера научным работникам Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института философии Российской академии наук»;
  - 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 Первичной профсоюзной организации Института философии РАН;
  - 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. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».
  3. Порядок и условия оплаты труда работников Института философии РАН предусматривает в составе заработной платы работников выделение постоянной и переменной частей заработной платы.
    - 3.1 Постоянная часть заработной платы работника указывается в трудовом договоре и (или) дополнительных соглашениях к трудовому договору.
    - 3.2 Постоянная часть заработной платы работника состоит из:
      - оклада (должностного оклада), выплачиваемого в соответствии с указанным в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) рабочим временем;
      - постоянных выплат стимулирующего характера, установленных в абсолютных размерах, либо в процентах к окладу (должностному окладу) работника;
      - компенсационных выплат за совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной должности, за вредные условия труда, за сведения, составляющие государственную тайну.
  4. 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.
  5. Размеры окладов работников Института философии РАН установлены на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ).
    - 5.1 Минимальные размеры окладов по ПКГ (уровням) приведены в Приложении № 1 к Положению.
    - 5.2 В случае, если профессии (должности) работников, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, размеры окладов устанавливаются по ПКГ.
    - 5.3 Размеры окладов работников Института философии РАН по ПКГ (уровням) приведены в Приложении № 2 к Положению.
  6. Оклады пересматриваются Институтом в случае, если они установлены в меньшем размере, чем предусмотрено Положением. Принятие Положения не является основанием для снижения окладов, если они установлены в большем размере.
  7. Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов.
  8. С учетом финансового обеспечения выполнения учреждением государственного задания может производиться корректировка минимальных размеров окладов работников в сторону их повышения.
  9. Оплата труда педагогических работников Института философии РАН производится с учетом Приказа Минобрнауки России от 01.02.2021 г. № 71 «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 «Образование».

10. С учетом условий труда работникам Института устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III Положения.
11. Работникам Института устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV Положения.

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

1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам Института философии РАН устанавливаются выплаты компенсационного характера.
2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Института осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:
  - выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
  - 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);
  - надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.
3. Оплата труда работников Института, 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.
  - 3.1 Конкретный размер доплаты к должностному окладу работника устанавливается приказом по Институту, фиксируется в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовому договору) и не может быть ниже установленного законодательством Российской Федерации. Доплата устанавливается на срок действия специальной оценки условий труда (СОУТ), если другое не предусмотрено иными нормативно-правовыми актами.
  - 3.2 Работникам Института устанавливается доплата по соглашению сторон:
    - при совмещении должностей (профессий);
    - при расширении зон обслуживания;
    - при увеличении объема работы (дополнительный объем работ);
    - при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы;
    - за исполнение обязанностей материально-ответственного лица.
  - 3.3 Размеры и условия доплаты устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) и/или приказом директора Института. Доплаты по настоящему пункту на очередной год устанавливаются приказом директора по служебным запискам руководителей подразделений с указанием конкретных должностных обязанностей, возлагаемых на работника, и суммы доплат по каждому виду. Доплаты по настоящему пункту могут изменяться в течение календарного года в связи с увольнением, кадровыми перемещениями, изменением состава комиссий и материально ответственных лиц и оформляются служебной запиской на имя директора Института философии РАН.

4. Доплата за работу в ночное время производится работникам Института 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. N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".
  - 4.1 Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% должностного оклада (рассчитанного за час работы) работника за каждый час работы в ночное время.
  - 4.2 Расчет повышения оплаты труда за работу в ночное время определяется путём деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.
5. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам Института философии РАН устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае выходной или праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
6. 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) и/или приказом директора Института.
7. Надбавки директору Института устанавливаются трудовым договором, заключенным им с Минобрнауки России, на основании приказа Минобрнауки России.

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

1. В целях поощрения работников Института 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.
2. Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет всех источников финансирования и направлены на обеспечение повышения результативности деятельности работников при выполнении уставных задач Института.
3. Институт самостоятельно принимает решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления (в пределах фонда оплаты труда) согласно статье 135 ТК РФ.
4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются (увеличиваются, уменьшаются или отменяются полностью) приказом директора Института на основе настоящего Положения с указанием условий их назначения, размеров, сроков действия, источника финансирования и оснований для их увеличения, уменьшения или отмены. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения Комиссии по материальному стимулированию работников Института, в которую на обязательной основе входит представитель от первичной



профсоюзной организации Института. Комиссия по материальному стимулированию работников Института действует на основе специального положения («Положение о комиссии по материальному стимулированию работников Института»).

5. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, а также за качество выполняемых работ назначаются на ограниченный период времени – месяц, квартал, год (с возможностью коррекции через полгода) или носят единоразовый характер. Инициаторами назначения выплат могут выступать руководитель подразделения, руководитель исследований, научный руководитель Института или непосредственно директор Института. Назначение стимулирующих выплат руководителям подразделений инициирует директор. Порядок рассмотрения представлений (служебных записок) для назначения выплат определяется Положением о комиссии по материальному стимулированию работников Института.
6. В целях повышения эффективности деятельности работников при выполнении уставных задач Института следующие условия для назначения выплат за качество выполняемых работ и за интенсивность и высокие результаты всех форм работы для разных категорий работников института.
7. Для научных работников.
  - 7.1 Выплаты научным работникам регулируются специальным положением («Положение о выплатах стимулирующего характера научным работникам Института», разделы III-V, входит в «Положение об оплате труда работников Института» в качестве приложения № 3).
  - 7.2 Для руководителей научных, научно-вспомогательных, научно-организационных и технических подразделений.  
Основными учитываемыми показателями для установления выплат этой категории работников являются:
    - успешное перспективное планирование разных сторон деятельности подразделения, позволяющее эффективно реализовывать уставные цели Института;
    - участие в осуществлении кадровой политики, позволяющее эффективно реализовывать уставные цели Института;
    - создание возможностей для профессионального роста научных работников подразделения;
    - проведение мероприятий и создание электронных ресурсов, поддерживающих статус института в качестве ведущего российского и международного исследовательского центра в области социальных и гуманитарных наук;
    - высокая результативность научно-исследовательской работы подразделения в течении отчетного года (для руководителей научных подразделений);
    - организация деятельности подразделения, позволяющей обеспечивать актуальность, новизну и высокий уровень индивидуальных исследований (для руководителей научных подразделений);
    - разработка исследовательской программы подразделения, организация коллективных исследований силами подразделения или силами подразделения с привлечением внешних исследовательских ресурсов (для руководителей научных подразделений и в пределах работы по госзаданию);
    - обеспечение слаженной и эффективной работы подразделения по взаимодействию Института с министерствами и ведомствами РФ, а также с научным сообществом и широкой общественностью (для руководителей научно-организационных и научно-вспомогательных подразделений);



- обеспечение слаженной и эффективной работы подразделения по подготовке к опубликованию результатов научно-исследовательской деятельности Института в научных изданиях (для руководителей научных и научно-вспомогательных подразделений);
- обеспечение слаженной и эффективной работы подразделения по сохранению и улучшению материальной инфраструктуры института, сохранению принадлежащих ему материальных ценностей (для руководителей технических подразделений);

7.3 Для ненаучных работников научных подразделений, инженерно-технических работников и административно-управленческого персонала научно-вспомогательных, научно-организационных и технических подразделений. Основными учитываемыми показателями для установления выплат этой категории работников являются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- результативность деятельности структурного подразделения в целом;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Института;
- качественное выполнение организационной и технической работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Института;
- участие в техническом обеспечении масштабных научно-исследовательских проектов, имеющих долгосрочный характер и требующих больших трудозатрат;
- работа с официальным сайтом Института: подготовка информации, размещение информации, совершенствование структуры и дизайна;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении особо важных и срочных работ;
- выполнение дополнительного объема работ, связанного с обеспечением исследований по договорам, грантам, проектам и иной приносящей доход деятельности, предусмотренной уставом Института;
- повышение уровня профессиональных навыков.

7.4 Для работников, осуществляющих трудовую деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих.

Основными учитываемыми показателями для установления выплат этой категории работников являются:

- режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения (есть в приказе);
- своевременное и качественное проведение планово-предупредительных работ по ремонту оборудования и приборов;
- обеспечение сохранности имущества;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- повышение уровня профессиональных навыков.

8. Выплаты стимулирующего характера включаются в состав постоянной части заработной платы, указанной в пункте II.3 Положения, при соблюдении следующих условий:

- 8.1 выплаты стимулирующего характера установлены как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере;
- 8.2 определены условия выплат стимулирующего характера, критерии и показатели, определяющие достижение этих условий, а также периодичность данных выплат;
- 8.3 выплаты стимулирующего характера с учетом двух вышеизложенных условий отражены в действующем трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника.
9. Условия прекращения (остановки) осуществления выплат стимулирующего характера, входящих в постоянную часть заработной платы, указанной в пункте П.3 Положения, должны быть связаны исключительно со сроками, установленными в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника.
10. Условием для назначения стимулирующих выплат за качество выполняемых работ и за интенсивность и высокие результаты работы является отсутствие обоснованных претензий (рекламаций) со стороны руководства Института к выполненным работам, а также отсутствие у работника Института дисциплинарного наказания или его снятие в соответствии с установленным Трудовым кодексом Российской Федерации порядком
11. При отсутствии или недостатке бюджетного финансирования директор Института имеет право приостановить или отменить выплату стимулирующих надбавок.
- 11.1 Премияльные выплаты (месяц, квартал, полугодие, год) могут быть следующего характера:
- премия за своевременное и качественное исполнение трудовых обязанностей по результатам работы;
  - премия за успешное проведение исследований, если их результаты обеспечивают приоритет Института в сфере философских исследований;
  - премия за успешную организацию и проведение конференций, семинаров, олимпиад, выставок, круглых столов, презентаций, связанных с основной деятельностью Института;
  - премия за своевременную и качественную подготовку инженерных сетей и оборудования к эксплуатации в зимних условиях;
  - премия за победу в конкурсах, в том числе молодых ученых, проводимых в соответствии с положениями, принятыми Ученым советом, или в разовом порядке директором Института;
  - премия за победу в конкурсах охраны труда, техники безопасности, профессионального мастерства и др.;
  - премия за награждение грамотами, благодарственными письмами в связи с официальными торжественными датами и профессиональными праздниками;
  - премия за многолетний добросовестный труд.
- 11.2 Премияльные выплаты учитывают не только выполнение работником на должном профессиональном уровне функций, обусловленных трудовым договором, но и в большей мере факторы, характеризующие сознательное отношение работника к труду, его инициативность, творческий подход и т.д.
- 11.3 Премирование носит поощрительный характер и осуществляется на основе индивидуальной оценки труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения Институту уставных задач и договорных обязательств.
- 11.4 При принятии решения о назначении премии учитываются соблюдение или нарушение работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов, в том числе учитываются:

- своевременное и надлежащее исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностными инструкциями или функциональными обязанностями;
  - выполнение инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда и технике безопасности;
  - соблюдение требований по оформлению документации и результатов работ, сроков выполнения и сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями директора Института;
  - своевременное выполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководителя либо директора;
  - отсутствие обоснованных претензий, рекламаций, жалоб контрагентов и партнеров;
  - обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей;
  - отсутствия искажений в отчетности;
  - отсутствия дисциплинарных проступков, являющихся основанием для применения дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения (совершение прогула, отсутствие на рабочем месте не менее четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) без уважительной причины, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и др.).
- 12.** Выплата за руководство аспирантами производится из расчета, установленного Институтом количества часов в год за руководство аспирантом очной формы обучения.
- 12.1 Выплата за руководство аспирантами в Институте устанавливается на основании приказа о назначении научного руководителя и производится до даты отчисления аспиранта.
- 12.2 Выплата за руководство аспирантом не производится на время каникул, академического отпуска аспиранта, при направлении его на стажировку в другие организации.
- 12.3 Выплата производится за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание услуг (выполнение работ) в части государственной услуги «Реализация образовательных программ высшего образования - программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре».
- 12.4 Выплата за руководство аспирантами очной формы обучения включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, установленных законодательством.
- 12.5 Выплата за руководство аспирантами, принятыми на платной основе, осуществляется за счет средств от оказания платных услуг.
- 13.** Трудозатраты работников, привлекаемых к образовательному процессу, рассчитываются в соответствии с Положением о нормах учебной нагрузки и об установлении норм времени по видам контактной работы, выполняемой научно-педагогическими работниками в Институте. Оплата производится за счет средств для обеспечения реализации государственных услуг по реализации образовательных программ высшего образования - программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре и/или договоров об оказании платных образовательных услуг.

## **V Условия оплаты труда руководителя Института философии РАН, его заместителей, главного бухгалтера**

1. Условия оплаты труда руководителя Института философии РАН определяются трудовым договором, заключаемым им с Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».
2. Размер оклада руководителя Института 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 Института.
3. Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя учреждения приказами по Институту философии РАН.
4. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:
  - за интенсивность и высокие результаты работы;
  - премиальные выплаты по итогам работы.
5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Института философии РАН осуществляется по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации за достижение высоких результатов работы руководителя учреждения с указанием размера такой выплаты.
6. Премии по итогам работы осуществляются руководителю Института 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 Института и его руководителя.
7. Руководителю Института устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III Положения в зависимости от условий труда.
8. Заместители руководителя Института 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.
9. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Института 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 2018 г. N 64н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 декабря 2018 г., регистрационный № 52945).

## **VI Другие вопросы**

1. Выплата материальной помощи руководителю Института философии РАН производится на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

- вступление в брак (в размере оклада);
  - рождение ребенка (в размере оклада);
  - смерть супруга, супруги, родителей, детей (в размере оклада);
  - утрата или повреждение имущества в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);
  - 50-летие, 60-летие руководителя Института и далее каждые пять лет (в размере оклада);
  - болезнь руководителя Института, продолжающаяся свыше одного месяца (в размере оклада).
2. В случае смерти руководителя Института материальная помощь выплачивается семье умершего (супруге (супругу), родителям, детям) на основании подтверждающих родство документов (в размере оклада).
  3. Решение о выплате материальной помощи руководителю Института оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.
  4. Условия выплаты материальной помощи заместителям руководителя Института, главному бухгалтеру Института и работникам, ее конкретные размеры устанавливаются локальным актом с учетом мнения Первичной профсоюзной организации Института философии РАН.
  5. Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителя Института, главному бухгалтеру Института и работникам принимается руководителем Института после рассмотрения мотивированного письменного заявления работника, заместителя руководителя Института или главного бухгалтера Института и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.
  6. Работникам Института 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).

## **VII Размеры повышающих коэффициентов к окладам**

1. Настоящим Положением об оплате и стимулировании труда работников Института предусматривается установление работникам следующих повышающих коэффициентов к окладу:
  - 1.1 персональный повышающий коэффициент;
  - 1.2 повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
  - 1.3 повышающий коэффициент к окладу.
2. Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов к окладам принимается директором Института с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер.
3. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.
4. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и выплат компенсационного характера.
5. При определении повышающего коэффициента работникам Института учитываются следующие основания:
  - 5.1 присвоение квалификационной категории (первая, вторая);

5.2 награждение орденами, медалями; наличие почетных званий и ведомственных наград Российской Федерации за наличие ученой степени;  
При наличии у работника нескольких оснований повышающий коэффициент устанавливается путем суммирования.

6. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.
7. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором Института философии РАН персонально в отношении конкретного работника.
8. Размер персонального повышающего коэффициента работникам Института устанавливается в размере не более 1,26 должностного оклада. Работникам по профессиям рабочих устанавливается персональный коэффициент в пределах – 1,11 должностного оклада.
9. Критерии для установления персонального повышающего коэффициента работника Института, результат и оценочные показатели:
  - оперативность работы (результат – сокращение времени подготовки отчетов, информации);
  - творческий, креативный подход к решению поставленных задач (результат – создание благоприятного микроклимата при оказании услуги, повышение эффективности деятельности Института).
10. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников Института к профессиональному росту.
  - 10.1 Квалификационные категории, присвоенные работникам Института до введения новых условий оплаты труда, действуют в течение срока, на который они присвоены.
  - 10.2 Квалификационная категория учитывается при определении повышающего коэффициента в случае работы специалистов и руководящих работников по специальности, по которой присвоена квалификационная категория.
  - 10.3 Размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию:
    - первая квалификационная категория - 1,15;
    - вторая квалификационная категория - 1,10.
  - 10.4 Повышающий коэффициент к окладу устанавливается:
    - при наличии у работника орденов, медалей, почетных званий и ведомственных наград- 1,1;
    - ученой степени - в размере от 1,1 до 1,26.

### **VIII Порядок расчета и выплаты заработной платы и иных платежей**

1. Работникам, проработавшим неполный месяц, ежемесячные выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в абсолютном размере (в денежном выражении), начисляются пропорционально отработанному времени.
2. Разовые выплаты стимулирующего характера, установленные в абсолютном размере, не зависят от продолжительности отработанного работником периода и начисляются твердой суммой.
3. Размер каждой выплаты в процентном выражении исчисляется из должностного оклада (оклада) без учета других выплат.
4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в соответствии с настоящим Положением, выплачиваются работникам одновременно

- с заработной платой за истекший период и включаются в расчет средней заработной платы для оплаты ежегодных отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.
5. Заработная плата выплачивается работникам в кассе либо перечисляется на зарплатные банковские карты «МИР» на основании письменного заявления работника на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.
  6. Выплата заработной платы производится в валюте РФ наличными денежными средствами либо в безналичной денежной форме путем ее перечисления на расчетный счет Работника, указанный им для этой цели.
  7. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца, в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.
    - 7.1 При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:
      - о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
      - о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
      - о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
      - об общей денежной сумме, подлежащей выплате.
    - 7.2 Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Первичной профсоюзной организацией Института философии РАН.
  8. Из заработной платы Работника могут производиться удержания в случаях, предусмотренных законодательством РФ.
  9. На Работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством РФ и локально-нормативными актами Работодателя
  10. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.
  11. Оплата отпуска работникам производится не позднее чем за три дня до его начала.
  12. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой представления надлежаще оформленного листка временной нетрудоспособности в бухгалтерию.

## **IX Заключение**

1. Институт философии РАН имеет право дополнять или изменять отдельные статьи данного Положения, а также вводить не предусмотренные в нем системы и формы оплаты труда, не противоречащие действующему законодательству, по согласованию с Первичной профсоюзной организацией Института философии РАН.



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

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.
<b>I. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников сферы научных исследований и разработок</b>		
<b>1. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня</b>		
1.1.	1 квалификационный уровень	13 000
1.2.	2 квалификационный уровень	13 500
1.3.	3 квалификационный уровень	14 000
1.4.	4 квалификационный уровень	14 900
<b>2. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня</b>		
2.1.	1 квалификационный уровень	15 700
2.2.	2 квалификационный уровень	17 000
2.3.	3 квалификационный уровень	18 400
2.4.	4 квалификационный уровень	19 800
<b>3. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений</b>		
3.1.	1 квалификационный уровень	23 800
3.2.	2 квалификационный уровень	27 300
3.3.	3 квалификационный уровень	30 800
3.4.	4 квалификационный уровень	34 300
3.5.	5 квалификационный уровень	37 800
<b>II. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих</b>		
<b>4. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"</b>		

4.1.	1 квалификационный уровень	13 000
4.2.	2 квалификационный уровень	13 400
5. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		
5.1.	1 квалификационный уровень	13 800
5.2.	2 квалификационный уровень	15 100
5.3.	3 квалификационный уровень	16 300
5.4.	4 квалификационный уровень	17 100
5.5.	5 квалификационный уровень	18 200
6. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"		
6.1.	1 квалификационный уровень	19 600
6.2.	2 квалификационный уровень	21 200
6.3.	3 квалификационный уровень	22 400
6.4.	4 квалификационный уровень	23 900
6.5.	5 квалификационный уровень	25 800
7. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"		
7.1.	1 квалификационный уровень	27 800
7.2.	2 квалификационный уровень	29 100
7.3.	3 квалификационный уровень	30 800
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	13 000
13.2.	2 квалификационный уровень	13 500
14. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
14.1.	1 квалификационный уровень	14 000
14.2.	2 квалификационный уровень	15 000

14.3.	3 квалификационный уровень	16 500
14.4.	4 квалификационный уровень	18 000

Приложение №2  
к Положению об оплате труда работников Института

**Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам / квалификационным уровням**

<b>Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Повышающий коэффициент</b>	<b>Размер должностного оклада, руб.</b>
<b>1. Должностные оклады научных руководителей и работников по профессиональным квалификационным группам должностей работников сферы научных исследований и разработок, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 03.07.2008 № 305н</b>			
<b>1.1 Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня</b>			
4 квалификационный уровень	Стажер-исследователь	1	14 900
<b>1.2 Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений</b>			
1 квалификационный уровень	Младший научный сотрудник	1	23 800
	Младший научный сотрудник, к.н.	1,12605	26 800
	Научный сотрудник	1,00840	24 000
	Научный сотрудник, к.н.	1,13445	27 000
2 квалификационный уровень	Старший научный сотрудник	1	27 300
	Старший научный сотрудник, к.н.	1,10989	30 300
	Старший научный сотрудник, д. н.	1,25641	34 300
3 квалификационный уровень	Ведущий научный сотрудник, заведующий/руководитель (сектором, группой)	1	30 800
	Ведущий научный сотрудник, к.н.	1,09740	33 800
	Ведущий научный сотрудник, д. н.	1,22727	37 800
4 квалификационный уровень	Главный научный сотрудник	1	34 300
	Ученый секретарь, к.н.	1,10787	38 000
	Главный научный сотрудник, д. н.	1,20408	41 300

**2. Должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей руководителей, специалистов служащих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н**

**2.1 Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»**

1 квалификационный уровень	Лаборант	1,04710	14 450
	Инспектор по кадрам, секретарь (помощник) директора	1,04710	14 450
2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией, старший лаборант, старший лаборант с высшим образованием	1	15 100

**2.2 Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»**

1 квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер, специалист по охране труда, инженер-программист, специалист по кадрам, экономист, юрист, референт	1	19 600
2 квалификационный уровень	Должности специалистов первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория: бухгалтер II категории, специалист ОИТ, старший инженер	1	21 200
3 квалификационный уровень	Должности специалистов первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория, бухгалтер I категории: ведущий специалист, помощник директора по международным связям, специалист ВУС	1	22 400
4 квалификационный уровень	Должности специалистов первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»: ведущий инженер-программист, ведущий инженер, ведущий специалист по кадрам	1	23 900

5 квалификационный уровень	Должности специалистов первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «главный»: системный администратор	1	25 800
	Заместитель главного бухгалтера	1,26	32 500
<b>2.3 Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности четвертого уровня»</b>			
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров, руководитель НОЦ, начальник ИХО, начальник штаба ГО, ЧС и ПБ, начальник ЦОП, заведующий отделом научной коммуникации и популяризации науки, заведующий отделом подготовки рукописи к изданию, заведующий отделом информационных технологий	1	27 800
<b>3. Должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 №217н</b>			
<b>3.1 Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала</b>			
3 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе I категории	1	17 200
	Заведующий учебной частью	1,10872	19 070
<b>3.2 Профессиональная квалификационная группа должностей работников должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений</b>			
3 квалификационный уровень	Доцент	1	29 400
4 квалификационный уровень	Профессор	1	33 400
5 квалификационный уровень	Заведующий кафедрой	1	35 000
<b>4. Должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам должностей работников печатных средств массовой информации, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 18.07.2008 № 342н</b>			
<b>4.1 Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня»</b>			
1 квалификационный уровень	Корректор	1	13 500
2 квалификационный уровень	Специалист редакции журнала	1	14 450

уровень			
<b>4.2 Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»</b>			
1 квалификационный уровень	Научный редактор	1	19 600
<b>4.3 Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня»</b>			
3 квалификационный уровень	Главный редактор	1	21 500
<b>5. Должностные оклады работников по занимаемым должностям работников финансов и экономики в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»</b>			
	Специалист по закупкам	1	21 200
	Контрактный управляющий	1	23 900
<b>6. Должностные оклады работников по занимаемым должностям служащих архивных учреждений в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития от 8 августа 2008 г. № 396н «Об утверждении профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений и служащих архивных учреждений Министерства обороны Российской Федерации»</b>			
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений и служащих архивных учреждений Министерства обороны Российской Федерации</b>			
1 квалификационный уровень	Архивист	1	13 800
3 квалификационный уровень	Архивист 1 категории	1	15 100
<b>7. Должностные оклады работников по занимаемым должностям работников административно-управленческой и офисной деятельности в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты от 02.02.2018 № 49н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист административно-хозяйственной деятельности»</b>			
	специалист МТО	1	19 600
<b>8. Должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам общетраслевых профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 №248н</b>			
<b>8.1 Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые профессии рабочих первого уровня»</b>			
1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных раз-рядов в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих: <i>дворник,</i>	1	13 000

	<i>курьер, уборщик служебных помещений</i>		
<b>8.2 Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</b>			
1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих: <i>слесарь сантехник, наладчик полиграфического оборудования, плотник</i>	1	14 000
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих: <i>печатник</i>	1	15 000
3 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих: <i>слесарь-электрик</i>	1	16 500
4 квалификационный уровень	Профессии рабочих, предусмотренные 1-3 квалификационными уровнями настоящей ПКГ, выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	1	18 000

**Размеры окладов (должностных окладов) заместителей директора  
и главного бухгалтера**

<b>Должность</b>	<b>Должностной оклад, руб.</b>
Заместитель директора по научной работе Заместитель директора по общим вопросам Главный бухгалтер	Устанавливается в соответствии с главой V настоящего Положения

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда работников Института

См.: Приложение № 6 к коллективному договору «Положение о выплатах стимулирующего характера научным работникам Института».