

Приложение №1  
к приказу №242/20-02  
от "23" марта 2015г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ  
«ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»**

**Принято  
на конференции трудового коллектива  
Протокол от «20» марта 2015г.**

**ВОРОНЕЖ 2015 г.**

## 1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Воронежской области «Институт развития образования» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ, федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ, постановлением администрации Воронежской области от 01.12.2008 №1044 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Воронежской области», Положением о системе оплаты труда в образовательных организациях, расположенных на территории Воронежской области, утверждённым приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 26.06.2013 №693, приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 12.08.2014 №887 «Об утверждении примерных положений об оплате труда в образовательных организациях, подведомственных департаменту образования, науки и молодежной политики Воронежской области» и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

### 1.1. Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Воронежской области «Институт развития образования» (далее – ВИРО) за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;
- размеры должностных окладов по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням;
- подходы к осуществлению выплат компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от качества оказываемых государственных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;

- подходы к созданию прозрачного механизма оплаты труда работников ВИРО, в том числе руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.

1.2. ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

- для работников образования- на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- для работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 28.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- для работников, занимающих должности работников высшего и дополнительного профессионального образования – на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

- для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

1.3. Система оплаты труда работников ВИРО формируется с учетом:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективной деятельности структурных подразделений и организации в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

- достигнутого уровня оплаты труда;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
- мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа в соответствии с частью III статьи 135 и статьей 144 Трудового кодекса РФ;
- порядка аттестации работников государственных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- 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, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).
- перечня видов выплат компенсационного характера (Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 822);
- перечня видов выплат стимулирующего характера (Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 818);
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- трехстороннего соглашения между правительством Воронежской области, объединениями профсоюзов и объединениями работодателей;
- отраслевого соглашения между департаментом образования, науки и молодежной политики Воронежской области и Воронежским областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.4.Оклад (должностной оклад) работника, полностью отработавшего за календарный месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда за месяц.

1.5. Положение об оплате труда в ВИРО устанавливается в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и уставом ВИРО.

## **2. Основные понятия**

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

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), стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

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.

Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работы, не входящие в круг основных должностных обязанностей.

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда в размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Размеры компенсационных выплат устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в суммовом и (или) процентном отношении к должностному окладу. Применение выплаты компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусмотренные работникам ВИРО, с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда.

Стимулирующие выплаты осуществляются за счет средств фонда оплаты труда ВИРО с учетом мнения профсоюзного комитета.

Выплаты социального характера - это денежные компенсации, которые выплачиваются работникам в дополнение к заработной плате в соответствии с условиями определенными настоящим положением.

### **3. Формирование фонда оплаты труда**

Формирование фонда оплаты труда организации осуществляется в пределах объема средств организации на текущий финансовый год, в том числе субсидии на выполнение государственного задания, определенной с учетом особенностей образовательных программ и эффективности их реализации, количества обучающихся, субсидии на иные цели, а также средств от платных услуг, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности организации.

### **4. Распределение фонда оплаты труда**

4.1. Фонд оплаты труда ВИРО состоит из базовой части (ФОТ<sub>б</sub>) и стимулирующей части (ФОТ<sub>ст</sub>).

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_{ст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ} \times \text{ш}$ , где:

$\text{ш}$  – стимулирующая доля ФОТ.

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогического (профессора, доценты, старшие методисты, методисты и др.), научного (заведующие лабораториями, главные научные сотрудники, ведущие научные сотрудники, старшие научные сотрудники, лаборанты-исследователи и др.) и прочего персонала складывается из:

$\text{ФОТ}_6 = \text{ФОТ}_{\text{ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{пп}} + \text{ФОТ}_n + \text{ФОТ}_{\text{пр}}$ , где:

$\text{ФОТ}_{\text{ауп}}$  – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

$\text{ФОТ}_{\text{пп}}$  – фонд оплаты труда для педагогического персонала;

$\text{ФОТ}_n$  – фонд оплаты труда научного персонала;

$\text{ФОТ}_{\text{пр}}$  – фонд оплаты труда прочего персонала.

4.3. Руководитель формирует и утверждает штатное расписание организации в пределах фонда оплаты труда с учётом следующих условий:

- доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер) не может превышать 14%.

4.4. Оплата труда работников ВИРО производится на основании трудовых договоров между руководителем организации и работниками.

## 5. Расчет заработной платы работников

5.1. Заработная плата работников ВИРО (кроме работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени) определяется по следующей формуле:

$Zn = Od + K + C$ , где:

$Zn$  – заработная плата;

$Od$  – оклад (должностной оклад) по ПКГ (приложение к настоящему приказу);

**К** – компенсационные выплаты;

**С** – стимулирующие выплаты.

При этом постоянно гарантированной величиной является оклад (должностной оклад), остальные части заработной платы выплачиваются в соответствии с условиями труда, его количеством, качеством, а также в пределах утверждённого объёма фонда оплаты труда.

5.2. Заработная плата работников ВИРО, которым установлен суммированный учет рабочего времени, определяется по следующей формуле:

$$Зп = (Од + С) / Чп * Чф + К, \text{ где:}$$

**Зп** – заработная плата;

**Од** – оклад (должностной оклад) по ПКГ (приложение к настоящему приказу);

**Чп** – месячная норма рабочего времени;

**Чф** – фактически отработанное время по графику;

**К** – компенсационные выплаты;

**С** – стимулирующие выплаты.

5.3. Почасовая оплата труда профессорско-преподавательского состава, привлекаемого к проведению учебных занятий, устанавливается приказом ректора.

## **6. Расчет заработной платы руководителя**

6.1. Оклад руководителя формируется на основе средней заработной платы работников, сложившейся в организации за год, предшествующий расчётному, группы оплаты труда и коэффициентов.

Предельный уровень соотношения среднегодовой заработной платы руководителя организации (с учетом всех источников финансирования) и средней заработной платы работников (с учетом всех источников финансирования) утверждается приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области.

6.2. Руководителю может быть установлена дополнительная выплата стимулирующего характера по решению учредителя организации в пределах



выделенного фонда оплаты труда в случае выполнения работ и услуг за рамками утвержденного государственного задания.

6.3. Размер должностного оклада и выплат стимулирующего характера, а также показатели качества выполнения работы и критерии их оценки, определяются трудовым договором учредителя с руководителем организации.

6.4. В соответствии с положением о приносящей доход деятельности образовательной организации, по решению учредителя, руководителю могут быть предусмотрены выплаты стимулирующего характера за счет средств от приносящей доход деятельности. Выплаты руководителю из средств от приносящей доход деятельности не должны превышать 5% от общей суммы средств от приносящей доход деятельности и не более 15% от фонда оплаты труда за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.5. Должностные оклады проректоров, главного бухгалтера устанавливаются на 10-50% ниже средней заработной платы, сложившейся по организации за год, предшествующий расчётому с учётом коэффициента за группу оплаты труда по объемным показателям.

6.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

## **7. Выплаты компенсационного характера**

7.1. Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей)).

7.2. Выплаты компенсационного характера за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда и в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, осуществляются в размерах, не ниже

предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работникам, осуществляющим деятельность во вредных и (или) опасных условиях труда, устанавливаются доплаты за работу с вредными и тяжелыми условиями работы – не менее 4 % от должностного оклада работника.

Установление вышеуказанных доплат производится по результатам аттестации рабочих мест. Конкретный размер выплаты работникам определяется в зависимости от продолжительности их работы во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.3. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, связанные с образовательным процессом и не входящие в круг основных обязанностей работника, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьями 602, 151 Трудового кодекса РФ, коллективным договором, локальным нормативным актом.

7.4. Оплата труда работников ВИРО за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ:

- если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени – не менее двойной дневной ставки должностного оклада за день;
- если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени – в размере не менее одинарной дневной ставки должностного оклада за день сверх должностного оклада;
- по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

#### 7.5. Оплата за работу в ночное время:

– Работникам ВИРО устанавливается размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 20 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (Постановление Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554).

#### 7.6. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ:

- первые два часа сверхурочной работы оплачиваются в полуторном размере,

- последующие часы - в двойном размере.

При суммированном учете рабочего времени сверхурочными являются часы, отработанные сверх нормативного числа рабочих часов за учетный период - год.

#### 7.7. В ВИРО могут устанавливаться выплаты за выполнение дополнительных обязанностей:

-ученого секретаря Ученого совета ВИРО – 30% к должностному окладу;

-секретаря экспертного совета (Совета по экспертизе учебных планов и программ, учебно-методических материалов, спецкурсов для инновационных учебных заведений) – 30% к должностному окладу;

- председателю профкома, не освобожденному от должностных обязанностей по занимаемой должности – 30% к должностному окладу.

#### 7.8. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

### **8. Стимулирующие выплаты**

8.1. В ВИРО могут устанавливаться стимулирующие надбавки за сложность, качество выполняемой работы и за высокие результаты работы к должностному окладу, исходя из дифференциации типовых должностей, осуществляемых на основе оценки сложности и качества трудовых функций,

выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

Размер стимулирующих надбавок может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничивается.

8.2. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда.

### 8.3. Премирование.

Премированию подлежат работники института в целях повышения ответственности за исполнение должностных обязанностей, укрепления трудовой дисциплины, развития творческой инициативы, повышения материальной заинтересованности.

Премирование работников ВИРО, работающих на постоянной основе, осуществляется за счет субсидии, а также за счет средств, поступающих от оказания платных услуг.

Периодичность премирования :

- ежемесячно;
- по результатам квартала;
- по итогам работы за год;
- единовременные поощрительные выплаты за выполнение особо важных заданий, в связи с праздничными или торжественными датами (как в жизни страны, трудового коллектива, так и отдельного работника);
- единовременные поощрительные выплаты в связи с награждением ведомственными и правительственными наградами.

Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки администрацией ВИРО личного трудового вклада каждого работника не только за выполнение им на должностном уровне обязанностей, обусловленных трудовым договором и должностной инструкцией, но и других факторов: инициативность, профессионализм, творческий подход к делу, результативность выполняемой работы и др.

8.4. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность администрации и зависит от финансового состояния ВИРО, от количества и качества труда конкретного работника и прочих факторов, оказывающих влияние на размер премирования и его установление.

8.5. Премия выплачивается по приказу ректора ВИРО. По одному и тому же основанию может быть выплачена только одна премия. Работникам, проработавшим не полный период, выплаты премии производятся с учётом фактически отработанного времени.

8.6. Премии не выплачиваются или выплачиваются частично при следующих нарушениях:

- при не выполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов;

- при наличии обоснованных жалоб участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с обучающимися, а также на низкое качество обучения, подтверждённых результатами проведённого служебного расследования (проверки);

- при немотивированном отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы организации;

- при нарушении правил ведения документации, подтверждённом результатами проведённого служебного расследования (проверки).

8.7. Экономия фонда оплаты труда по решению ректора может быть направлена на единовременные выплаты работникам ВИРО.

8.8. Ректор ВИРО имеет право самостоятельно изменить размер стимулирующей надбавки, либо полностью отменить ее выплату при условии некачественного, несвоевременного выполнения заданий, невыполнения объема основной или дополнительно полученной работы.

8.9. При отсутствии или недостатке субсидии на выполнение государственного задания или средств, полученных от оказания платных услуг, ректор вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок,

уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

## **9. Выплаты социального характера**

9.1. Выплаты социального характера направлены на социальную поддержку работников и не связаны с выполнением ими трудовых функций. Они имеют форму материальной помощи и единовременной выплаты. Выплаты социального характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда (при наличии экономии) и при наличии средств от оказания платных услуг.

9.2. Право на единовременную выплату имеют штатные работники ВИРО. На работников, являющихся совместителями и имеющих основное место работы вне института, данное положение не распространяется.

9.3. Единовременная выплата оказывается на основании личного заявления работника ВИРО. К заявлению прикладываются соответствующие документы, оформленные в установленном порядке.

9.4. Материальная помощь оказывается:

- остро нуждающимся работникам – до 2500,00 руб. (один раз в год);
- работникам к юбилейным датам: 50, 55, 60 в размере месячного заработка;
- при рождении ребенка – до 3000,00 руб.;
- на организацию похорон ветеранов и близких родственников сотрудников института – в размере 2000,00 рублей с частичной оплатой похоронных услуг до 4000,00 рублей;
- участникам ВОВ (ко Дню Победы);
- ветеранам труда института (ко Дню пожилых людей).

9.5. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух

месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) – в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

9.6. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, определяется в соответствии со ст. 173, 177 ТК РФ.

9.7. Другие гарантии и компенсации:

– при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу, при временной нетрудоспособности, при несчастном случае на производстве, работникам, направляемым для повышения квалификации, на медицинское обследование или в случае сдачи ими крови и т.п. работодатель руководствуется ст. 182–188 ТК РФ.

## **10. Другие вопросы оплаты труда работников**

Руководитель в пределах фонда оплаты труда в соответствии со статьёй 59 ТК РФ имеет право заключать срочные трудовые договоры для:

- выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг.

Приложение №2  
к приказу № 242/20-02  
от "23"марта 2015г.

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников ВИРО  
и должностные оклады**

**Профессиональные квалификационные группы  
общеотраслевых профессий рабочих (248н).**

**Профессиональная квалификационная группа  
"Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" (248н)**

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Должностной оклад</b>
1 квалификационный уровень	Вахтер	7627,96
	Уборщик помещений	7627,96
	Уборщик территории	7627,96
	Старший сторож, сторож	7627,96
	Кастелянша	7627,96
	Слесарь-сантехник	7627,96

**Профессиональная квалификационная группа  
должностей рабочих второго уровня (248н)**

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Должностной оклад</b>
1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	9804,82
	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	9804,82



**Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей  
руководителей, специалистов и служащих (247н)**

**Профессиональная квалификационная группа  
"Общепромышленные должности служащих первого уровня (247н)**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад
1 квалификационный уровень	Агент по снабжению	11900,00
	Комендант	11900,00
	Архивариус	11900,00

**Профессиональная квалификационная группа  
"Общепромышленные должности служащих второго уровня (247н)**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад
1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	10500,00
2 квалификационный уровень	Старший лаборант	11222,84
	Заведующий складом	11222,84
3 квалификационный уровень	Заведующий производством	12619,25
4 квалификационный уровень	Мастер участка	12719,25
5 квалификационный уровень	Начальник участка	14469,70

**Профессиональная квалификационная группа  
"Общепромышленные должности служащих третьего уровня (247н)**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад
1 квалификационный уровень	Инженер	14569,70
	Инженер-программист	14569,70
	Бухгалтер-кассир	14569,70
	Юрисконсульт	14569,70
	Специалист по кадрам	14569,70
	Специалист	14569,70

	Специалист по охране труда	14569,70
	Инженер по охране труда	14569,70
	Инженер по ремонту	14569,70
3 квалификационный уровень	Специалист I категории	14700,00
4 квалификационный уровень	Ведущий специалист	15987,86
	Ведущий бухгалтер	15987,86
	Ведущий экономист	15987,86
	Ведущий программист	15987,86
5 квалификационный уровень	Главный специалист	22060,50
	Заместитель главного бухгалтера	22060,50

**Профессиональная квалификационная группа  
"Общепромышленные должности служащих четвертого уровня (247н)**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад
1 квалификационный уровень	Начальник отдела	22160,50

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии (№570)**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад
	Библиотекарь	11795,70

**Профессиональная квалификационная группа должностей работников печатных средств массовой информации третьего уровня (342н)**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад
2 квалификационный уровень	Редактор	14469,70

**Профессиональная квалификационная группа должностей работников печатных средств массовой информации четвертого уровня (342н)**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад
3 квалификационный уровень	Ответственный секретарь	14500,00

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников сферы научных исследований и разработок (305н)**

**Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня (305н)**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад
4 квалификационный уровень	Лаборант-исследователь	12600,00

**Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений (305н)**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад
3 квалификационный уровень	Ведущий научный сотрудник	25000,00
4 квалификационный уровень	Главный научный сотрудник	39680,20
	Заведующий лабораторией	39680,20

**Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (№217н)**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад
1 квалификационный уровень	Диспетчер	14700,00

**Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений (217н)**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад
2 квалификационный уровень	Старший преподаватель	14469,70
3 квалификационный уровень	Доцент	17500,00
	Начальник управления	17500,00
4 квалификационный уровень	Профессор	24500,00
5 квалификационный уровень	Заведующий кафедрой	29545,60

**Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (216н)**

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Должностной оклад</b>
3 квалификационный уровень	Методист	14469,70
4 квалификационный уровень	Старший методист	22060,50

**Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений (216н)**

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Должностной оклад</b>
1 квалификационный уровень	Заведующий лабораторией	23100,00
2 квалификационный уровень	Директор музея	23300,00
	Директор центра	23300,00
	Заведующий сектором	23300,00