



# ПРАВИТЕЛЬСТВО УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

09 июля 2015 г.

316-П

№ \_\_\_\_\_

Экз. № \_\_\_\_\_

г. Ульяновск

### Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений в сфере науки, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Правительство Ульяновской области

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений» Правительство Ульяновской области **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемое Положение об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений в сфере науки, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Правительство Ульяновской области.

2. Признать утратившими силу:

постановление Правительства Ульяновской области от 20.12.2013 № 622-П «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областного государственного бюджетного учреждения «Научно-исследовательский институт истории и культуры Ульяновской области»;

пункт 5 постановления Правительства Ульяновской области от 22.05.2014 № 190-П «О внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты Правительства Ульяновской области».

Губернатор – Председатель  
Правительства области



С.И.Морозов

## УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства  
Ульяновской области

от 09 июля 2015 г. №316-П

### ПОЛОЖЕНИЕ

**об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений в сфере науки, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Правительство Ульяновской области**

#### 1. Общие положения

1.1. Положение об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений в сфере науки, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Правительство Ульяновской области (далее – Положение), разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Правительства Ульяновской области от 07.11.2012 № 526-П «О некоторых мерах по реализации Закона Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений» и предусматривает правила организации оплаты труда работников государственных учреждений в сфере науки, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Правительство Ульяновской области (далее – учреждения, работодатель), и порядок установления окладов (должностных окладов), условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учётом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, государственных гарантий оплаты труда, иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (классифицируются как стимулирующие обязательные выплаты), настоящего Положения, рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.3. Наименования должностей работников учреждений устанавливаются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников сферы научных исследований и разработок», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства

здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

1.4. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:  
оклады (должностные оклады);  
выплаты компенсационного характера;  
выплаты стимулирующего характера.

1.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера назначаются работникам учреждений в процентном отношении к окладу (должностному окладу) без учёта других видов выплат и выплачиваются ежемесячно одновременно с заработной платой.

1.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачиваются с момента возникновения права на назначение этой выплаты либо изменения её размера.

1.7. Если у работника учреждения право на назначение либо изменение размера выплат компенсационного и стимулирующего характера наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, указанные выплаты производятся после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В случае, если у работника учреждения право на назначение либо изменение размера выплат компенсационного и стимулирующего характера наступило в период получения профессионального образования, переподготовки или повышения квалификации в учебном заведении, а также в других случаях, при которых за работником сохраняется средняя заработная плата, выплаты компенсационного и стимулирующего характера назначаются либо их размер изменяется с момента наступления этого права, и производится соответствующий перерасчёт среднего заработка.

1.8. При увольнении работника учреждения выплаты компенсационного и стимулирующего характера начисляются пропорционально отработанному времени и производятся при окончательном расчёте.

1.9. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением, являются неотъемлемой частью трудового договора, заключённого между учреждением и работником.

1.10. Повышение (индексация) заработной платы работников учреждений производится в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Ульяновской области.

1.11. Ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации несут руководители учреждений.

## 2. Порядок установления окладов (должностных окладов) работников учреждения

2.1. Оклады (должностные оклады) работников учреждений определяются как сумма базового оклада (базового должностного оклада) по соответствующей профессиональной квалификационной группе

и произведения базового оклада (базового должностного оклада) на повышающий коэффициент, учитывающий сложность выполняемой работниками учреждений работы.

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложением к настоящему Положению.

2.2. Отнесение работников учреждений к квалификационному уровню соответствующей профессиональной квалификационной (профессиональной) группы производится по результатам аттестации.

2.3. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации по оплате труда, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности с одновременным установлением окладов (должностных окладов) в размерах, предусмотренных для данной должности, так же, как работникам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

Условия достаточности практического опыта, а также критерии, позволяющие определить качество и полноту выполнения должностных обязанностей, устанавливаются в Положении о порядке проведения аттестации, утверждённом локальным нормативным актом учреждений.

### 3. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений

3.1. Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда работникам учреждений, работа которых связана с особыми условиями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ, в повышенном размере.

Выплаты компенсационного характера работникам учреждений устанавливаются в форме процентных доплат и надбавок к окладам (должностным окладам).

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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 (ненормированный рабочий день, выполнение работ различной квалификации, выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей, но непосредственно связанной с производственным процессом);

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами.

3.3. Выплаты работникам учреждений, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда,

устанавливаются в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда.

Размер компенсационных выплат работникам учреждений, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест не должен превышать 25 процентов величины оклада (должностного оклада) работников учреждений.

Оплата труда работников учреждений, занятых на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится на основании табеля учёта использования рабочего времени и перечня рабочих мест, на которых устанавливаются такие выплаты, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

В случае обеспечения на рабочем месте безопасных условий труда, подтверждённых результатами специальной оценки условий труда, ранее установленные работникам учреждений выплаты отменяются.

3.4. Условия и порядок выполнения работ различной квалификации, совмещения профессий (должностей) определяются по соглашению сторон за фактически выполняемый объём работ в пределах утверждённого фонда оплаты труда работников учреждений. Размер установленной выплаты не может превышать размер оклада (должностного оклада) по совмещаемой профессии (должности) или должности временно отсутствующего работника учреждения.

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений, работающим в ночное время с 22.00 до 6.00.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам учреждений составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночную смену.

3.6. Оплата труда работника учреждения, привлечённого по инициативе работодателя к работе в выходной или нерабочий праздничный день, осуществляется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации, с соблюдением гарантий, предоставляемых отдельным категориям работников учреждений, и оформляется локальным актом учреждения.

Выходные дни определяются Правилами внутреннего трудового распорядка учреждений и графиками сменности. Нерабочие праздничные дни устанавливаются трудовым законодательством Российской Федерации.

3.7. Привлечение работника учреждения к сверхурочной работе осуществляется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации, с соблюдением гарантий, предоставляемых отдельным категориям работников учреждений, и оформляется локальным актом учреждения. Выполнение трудовых (должностных) обязанностей за пределами установленной продолжительности рабочего времени по инициативе самого работника учреждения не рассматривается как сверхурочная работа.

Оплата сверхурочной работы производится за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере (если время отдыха не предоставляется) или за все часы сверхурочной работы в одинарном размере, если работнику учреждения предоставляется дополнительное время отдыха.

3.8. Ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами работникам учреждений устанавливается в размере и порядке, которые определены законодательством Российской Федерации о государственной тайне.

#### 4. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения

4.1. Выплаты стимулирующего характера производятся в целях повышения мотивации работников учреждений к качественному труду и поощрения их за результаты труда.

Выплаты стимулирующего характера направлены на формирование у работников учреждений побудительных мотивов к труду, повышение результативности труда.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премии по итогам работы за определённый период;

доплата за учёную степень;

надбавки за почётное звание СССР, РСФСР, Российской Федерации, почётное звание Ульяновской области;

персональная надбавка.

4.3. Конкретный размер выплат стимулирующего характера устанавливается работнику учреждения при назначении на должность, переводе на другую должность и в других случаях на основании локального акта учреждения.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждений в размере до 200 процентов оклада (должностного оклада).

Перечень критериев интенсивности и высоких результатов работы, а также конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждений устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в пределах средств, направляемых на оплату труда работников учреждений, в размере до 180 процентов оклада (должностного оклада).

Критерии оценки качества выполняемых работ, а также размер выплаты за качество выполняемых работ работникам учреждений устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учётом критериев оценки эффективности деятельности учреждений, ежегодно утверждаемых учредителем.

4.6. Установленные размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ работнику учреждения по мотивированному представлению непосредственного руководителя увеличиваются (но не более размеров, указанных в пунктах 4.4 и 4.5 настоящего раздела) или снижаются в соответствии с локальным актом учреждения.

4.7. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее – выплата за стаж) к окладу (должностному окладу) устанавливается и выплачивается дифференцированно в зависимости от стажа работы по занимаемой или аналогичной должности в следующих размерах:

1) для научных работников и руководителей структурных подразделений учреждения:

Наименование должности	Размер доплаты в процентах в зависимости от стажа работы			
	от 3 до 5 лет	от 5 до 7 лет	от 7 до 10 лет	свыше 10 лет
Младший научный сотрудник	6	10	10	10
Научный сотрудник	6	10	16	16
Старший научный сотрудник	-	13	16	20
Ведущий научный сотрудник	-	16	20	28

2) для работников общепрофессиональных должностей и профессий:

- при стаже работы от 3 до 8 лет – 10 процентов;
- при стаже работы от 8 до 13 лет – 15 процентов;
- при стаже работы от 13 до 18 лет – 20 процентов;
- при стаже работы от 18 до 23 лет – 25 процентов;
- при стаже работы свыше 23 лет – 30 процентов.

Выплата за стаж устанавливается при назначении на должность, переводе на другую должность и в других случаях на основании локального акта учреждения.

В общий стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж, включается время работы:

в исполнительных органах государственной власти Ульяновской области и других субъектов Российской Федерации;

время работы в учреждении;

время обучения работников учреждения в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации;

время работы на аналогичных должностях в других организациях независимо от форм собственности, опыт и знание работы в которых необходимы работнику учреждения для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности в учреждении.

4.8. Работникам учреждений, имеющим учёную степень и работающим по соответствующему профилю, устанавливается доплата за учёную степень (далее – доплата) в следующих размерах:

за учёную степень кандидата наук – в размере 3000 рублей со дня её утверждения в установленном порядке в соответствии с законодательством;

за учёную степень доктора наук – в размере 7000 рублей со дня вынесения решения о присуждении учёной степени, присвоенной в установленном порядке, в соответствии с законодательством.

Доплата производится по основному месту работы как по основной, так и по совмещаемой должности пропорционально установленной нагрузке и отработанному времени, но не более 3000 рублей и 7000 рублей соответственно.

Доплата устанавливается работнику учреждения на основании личного заявления и копий документов, подтверждающих право на установление доплаты.

Основанием для осуществления доплаты является локальный акт учреждения.

4.9. Работникам учреждений, имеющим почётное звание СССР, РСФСР, Российской Федерации, почётное звание Ульяновской области, устанавливается надбавка за почётное звание СССР, РСФСР, Российской Федерации, почётное звание Ульяновской области в размере 20 процентов оклада (должностного оклада).

4.10. Премия по итогам работы за определённый период (далее – премия) является материальным поощрением (стимулированием) работников учреждений.

Порядок и условия выплаты премии, перечень критериев и показателей премирования работников учреждений определяются положением о премировании, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения.

4.11. Персональная надбавка устанавливается работнику учреждения с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Решение об установлении, лишении, изменении размера персональной надбавки принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

4.12. В случаях, когда размер выплат стимулирующего характера работников учреждения зависит от стажа, образования, должности, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа непрерывной работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, дающего право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при переводе с нижестоящей на вышестоящую должность – со дня издания соответствующего локального акта учреждения.

## 5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя учреждения устанавливается учредителем при заключении с ним трудового договора в соответствии с правовым актом учредителя.

Предельный уровень соотношения размера средней заработной платы руководителя учреждения и размера средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения устанавливается в кратности от 1 до 5.

Изменение условий оплаты труда руководителя учреждения осуществляется путём внесения соответствующих изменений (дополнений) в трудовой договор.



Выплата заработной платы руководителю учреждения производится за счёт и в пределах средств учреждения с периодичностью и в сроки, установленные в учреждении.

5.2. Заработная плата заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливается руководителем учреждения.

Размеры окладов (должностных окладов) заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя учреждения.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения в зависимости от условий его труда в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, а выплаты стимулирующего характера – в зависимости от достижения целевых показателей эффективности деятельности учреждения на основании правового акта учредителя.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения в зависимости от их условий труда в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, а выплаты стимулирующего характера – в соответствии с настоящим Положением.

5.4. За нецелевое, неправомерное и (или) неэффективное использование бюджетных средств руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, к полномочиям которого относится расходование бюджетных средств, и главному бухгалтеру учреждения размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, оказываемых услуг снижается одновременно дифференцированно в следующих размерах за расчётный период, в котором выявлено нарушение:

- до 50000 рублей включительно – 10 процентов;
- до 100000 рублей включительно – 20 процентов;
- до 200000 рублей включительно – 30 процентов;
- до 300000 рублей включительно – 40 процентов;
- до 400000 рублей включительно – 50 процентов;
- до 500000 рублей включительно – 60 процентов;
- свыше 500000 рублей – 100 процентов.

За период, в котором выявлено нецелевое, неправомерное и (или) неэффективное использование бюджетных средств, руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, к полномочиям которого относится расходование бюджетных средств, и главному бухгалтеру учреждения премии по итогам работы за определённый период не устанавливаются.

5.5. Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, сформированного за счёт средств областного бюджета Ульяновской области, не может превышать среднего размера выплат стимулирующего характера работникам учреждения более чем в два раза.

5.6. Ограничение размера выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров руководителя учреждения,

его заместителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

## 6. Иные вопросы оплаты труда работников учреждения

6.1. Работникам учреждений, занимающим штатные должности по совместительству, все виды доплат и надбавок назначаются и выплачиваются по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для основных работников учреждений.

6.2. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, осуществляется пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, осуществляется отдельно по каждой из должностей.

При временном замещении (выполнении обязанностей временно отсутствующего работника с освобождением от своей основной работы) оплата труда работника учреждения производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по основной работе.

6.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

6.4. В пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждений, работнику учреждения оказывается материальная помощь в следующих случаях:

вступления работника учреждения в брак;

рождения у работника учреждения ребёнка либо усыновления им ребёнка;

наличия у работника учреждения тяжёлого заболевания, требующего продолжительного и (или) дорогостоящего лечения;

смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников работника учреждения.

Размер материальной помощи устанавливается локальным актом учреждения.

Материальная помощь предоставляется работнику учреждения на основании его письменного заявления и документов, подтверждающих наступление соответствующих обстоятельств.

Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится по решению учредителя.

6.5. Работникам учреждений может выплачиваться единовременное поощрение в пределах средств, направляемых на оплату труда, в размерах, определённых коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, в связи с профессиональным праздником, юбилейной или праздничной датами, награждением правительственными и ведомственными знаками отличия, выходом на пенсию.

6.6. В целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда работников учреждений, полностью отработавших за этот период нормы рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовых обязанностей), в соответствии со статьёй 133 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются доплаты в размере разницы между минимальным размером оплаты труда и величиной рассчитанной заработной платы.

## 7. Формирование и структура фонда оплаты труда работников учреждений

7.1. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставленных учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.2. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базового фонда и фонда стимулирования. За счёт средств базового фонда производится выплата окладов (должностных окладов) работников учреждения, а также выплаты компенсационного характера. За счёт средств фонда стимулирования осуществляются выплаты стимулирующего характера.

7.3. Вопросы формирования и расходования дополнительного фонда оплаты труда за счёт средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности регулируются в соответствии с правовым актом учредителя.

7.4. Часть фонда стимулирования, обеспечиваемая за счёт средств областного бюджета Ульяновской области, не должна превышать 75 процентов объёма фонда оплаты труда работников учреждений с учётом сложившегося фонда оплаты труда работников учреждений.

7.5. В случае оптимизации структуры и численности работников учреждений фонд оплаты труда работников учреждений не уменьшается. За счёт образовавшейся экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждений, работникам учреждений могут быть предоставлены стимулирующие выплаты.

---

ПРИЛОЖЕНИЕ

к Положению

**Базовые оклады (базовые должностные оклады)  
и повышающие коэффициенты**

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент (К)
1	2
<p>Профессии рабочих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня». Базовый оклад профессиональной квалификационной группы (далее – БО пкг) – 3812 рублей</p>	
1 квалификационный уровень	<p>Повышающий коэффициент в соответствии с разрядами Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) по характеристике (примерам) работ:</p> <p>1 разряд ЕТКС – К = 0,0 2 разряд ЕТКС – К = 0,07 3 разряд ЕТКС – К = 0,14</p>
2 квалификационный уровень	<p>Повышающий коэффициент в соответствии с разрядами ЕТКС по характеристике (примерам) работ:</p> <p>1 разряд ЕТКС – К = 0,05 2 разряд ЕТКС – К = 0,12 3 разряд ЕТКС – К = 0,19</p>
<p>Профессии рабочих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня». БО пкг – 5097 рублей</p>	
1 квалификационный уровень	К = 0,0
2 квалификационный уровень	К = 0,1
3 квалификационный уровень	К = 0,2
4 квалификационный уровень	К = 0,4
<p>Должности служащих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих первого уровня». БО пкг – 4193 рубля</p>	
1 квалификационный уровень	К = 0,0
2 квалификационный уровень	К = 0,05

1	2
Должности служащих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня». БО пкг – 4634 рубля	
1 квалификационный уровень	К = 0,0
2 квалификационный уровень	К = 0,1
3 квалификационный уровень	К = 0,5
4 квалификационный уровень	К = 0,55
5 квалификационный уровень	К = 0,65
Должности служащих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня». БО пкг – 5330 рублей	
1 квалификационный уровень	К = 0,0
2 квалификационный уровень	К = 0,1
3 квалификационный уровень	К = 0,15
4 квалификационный уровень	К = 0,25
5 квалификационный уровень	К = 0,3
Должности служащих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвёртого уровня». БО пкг – 7616 рублей	
1 квалификационный уровень	К = 0,0
2 квалификационный уровень	К = 0,3
3 квалификационный уровень	К = 0,45
Должности служащих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе должностей научных работников и руководителей структурных подразделений. БО пкг – 6800 рублей	
1 квалификационный уровень (младший научный сотрудник)	К = 0,0
2 квалификационный уровень (старший научный сотрудник)	К = 0,15
3 квалификационный уровень (ведущий научный сотрудник)	К = 0,2
4 квалификационный уровень (начальник структурного подразделения)	К = 0,25