

ПРИКАЗ

«28» декабря 2024

№ 1/1059

Москва

Об утверждении новой редакции Положения об оплате труда работников

В целях совершенствования системы оплаты труда, обеспечения соблюдения трудовых прав работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании решения ученого совета от 26.12.2024 № 5 и с учетом мнения представительного органа работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский биотехнологический университет (РОСБИОТЕХ)» и ПушГЕНИ – филиала РОСБИОТЕХ (далее – представительный орган работников) от 26.12.2024, протокол № 20

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие с 01.01.2025 новую редакцию Положения об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский биотехнологический университет (РОСБИОТЕХ)» и ПушГЕНИ – филиала РОСБИОТЕХ (приложение).

2. Признать утратившими силу:

- Приказ от 01.09.2023 № 1/506-1 «Об утверждении положения об оплате труда работников»;

- Приказ от 30.09.2024 № 1/739 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников РОСБИОТЕХ и ПушГЕНИ – филиала РОСБИОТЕХ (в части приведения размеров должностных окладов не ниже установленных минимальных размеров окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (уровням) в соответствии с приказами Минобрнауки России от 14.03.2024 № 194, от 14.03.2024 № 195);

- Приказ от 12.12.2024 № 1/997 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников РОСБИОТЕХ и ПушГЕНИ – филиала РОСБИОТЕХ».

3. Начальнику управления кадров и делопроизводства Пуниной Г.А. уведомить работников о введении в действие новой редакции Положения об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский биотехнологический университет (РОСБИОТЕХ)» и ПушГЕНИ – филиала РОСБИОТЕХ.

4. Начальнику канцелярии управления кадров и делопроизводства Николаевой А.М. путем электронного взаимодействия довести настоящий приказ до сведения проректоров по направлениям, главного бухгалтера Чесноковой Е.С., начальника планово-финансового отдела Соколовой Т.В., начальника управления кадров и делопроизводства Пуниной Г.А., начальника юридического отдела Березовой М.В., и.о. директора ПушГЕНИ – филиала РОСБИОТЕХ Чистяковой Н.Э., председателя представительного органа работников РОСБИОТЕХ и ПушГЕНИ – филиала РОСБИОТЕХ Назойкина Е.А.

5. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на проректора по финансово-экономической деятельности Алексева А.Е.

И.о. ректора



Н.В. Жукова

Приложение
к приказу РОСБИОТЕХ
от 28.12.2024 № 1/1059

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«РОССИЙСКИЙ БИОТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ (РОСБИОТЕХ)»
(ФГБОУ ВО «РОСБИОТЕХ»)

ПРИНЯТО

УТВЕРЖДАЮ:

решением
ученого совета РОСБИОТЕХ
от «26» декабря 2024 г.
протокол № 5

И.о. ректора ФГБОУ ВО
«РОСБИОТЕХ»



Н.В. Жукова

«27» декабря 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Российский биотехнологический университет (РОСБИОТЕХ)» и
ПушГЕНИ – филиала РОСБИОТЕХ

Москва 2024 г.

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский биотехнологический университет» (далее соответственно - Положение, РОСБИОТЕХ, Университет, учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда, нормативных правовых актов Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Уставом РОСБИОТЕХ, иными локальными нормативными актами Университета и устанавливает систему оплаты труда работников и руководителей Университета.

1.2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников Университета 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).

1.3. Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее - оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами РОСБИОТЕХ в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

При утверждении Положения и иных локальных нормативных актов, регулирующих вопросы системы оплаты труда, необходимо учитывать мнение представительного органа работников РОСБИОТЕХ.

1.4. Система оплаты труда устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из финансового обеспечения учреждения.

1.5. Университет в пределах имеющихся у него средств на оплату труда

работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

1.6. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Университета, в том числе, при работе по совместительству. Оплата труда работников РОСБИОТЕХ, работающих 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 в отношении должности по основной работе и должности, замещаемой по трудовому договору о работе по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей. (Приложение №№1-4)

1.7. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», не требует заключения дополнительного соглашения к трудовому договору и выполняется в качестве дополнительной работы в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату, размер которой устанавливается с учетом объема дополнительной работы и оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом Университета в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника. Работникам Университета, а также квалифицированным специалистам других организаций, привлекаемым к учебной (методической) работе (далее при упоминании совместно-педагогические работники) на условиях почасовой оплаты в Университете, оплата труда устанавливается в размере ставок почасовой оплаты, утвержденные решением Ученого совета в пределах установленного фонда оплаты труда и регламентируется приказом ректора.

1.7.1. Наименование видов учебной (методической) работы, размер ставок почасовой оплаты, количество часов, отнесенных к почасовому фонду, устанавливается с обязательным указанием подразделений, образовательных программ, профилей подготовки, семестра (курса), формы обучения, количества обучающихся на учебный год (семестр) и оформляется распорядительным актом Университета.

1.7.2. Увеличение почасового фонда оплаты труда за счет вакантных должностей производится при условии отсутствия возможности зачисления в штат работника с необходимым уровнем квалификации и утверждается приказом ректора Университета.

1.7.3. Почасовая оплата труда может производиться исходя из средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение

выполнения государственного задания, средств от приносящей доход деятельности и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.7.4. Работники РОСБИОТЕХ, могут выполнять учебную (методическую), научно-исследовательскую и творческую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год. Выполнение учебной (методической), научно-исследовательской и творческой работы в объеме не более 300 часов в год не считается совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора. При этом индивидуальный план работы педагогического работника по основной должности должен быть выполнен.

1.7.5. При утверждении состава государственных экзаменационных комиссий для проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования и высшего образования (далее – ГЭК) Университет заключает с председателями и членами ГЭК из числа работодателей – ведущих специалистов договоры гражданско-правового характера (договоры возмездного оказания услуг), в соответствии с условиями которых оплата вознаграждения председателям и членам ГЭК из числа работодателей осуществляется из средств, полученных от приносящей доход деятельности на основании подписанных актов оказания услуг.

1.7.6. При реализации программ дополнительного профессионального образования программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки формируются итоговые аттестационные комиссии, при включении в состав которых членов сторонних организаций из числа ведущих специалистов в соответствующей области знаний оплата осуществляется из средств, полученных от приносящей доход деятельности, на основании заключенных договоров и подписанных актов оказания услуг по факту оказания услуг.

1.7.7. Совместительство и оплата труда по совместительству. Совместительство — это выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту основной работы, так и у других работодателей.

1.7.8. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4 (четыре) часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. Общий объем работы с учетом работы по совместительству не может превышать нормы работы на 1,5 ставки.

1.7.9. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени.

1.7.10. Работники, осуществляющие трудовую деятельность в РОСБИОТЕХ по совместительству, имеют право на все виды выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.7.11. Если работник осуществляет дополнительную трудовую

деятельность на условиях внутреннего совместительства в РОСБИОТЕХ, выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются и по совмещаемой должности.

1.8. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.8.1. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8.2. Фиксированный размер оклада, ставки заработной платы, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником или в дополнительном соглашении к трудовому договору.

1.9. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами.

2. Порядок и условия оплаты труда работников Университета

2.1. Системы оплаты труда работников Университета устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- профессиональных стандартов;

- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;

- продолжительности рабочего времени педагогических работников (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы);

- государственных гарантий по оплате труда;

- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

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. № 822 и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 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. № 818 (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

системы оценки эффективности деятельности работников университета, установленной локальным нормативным актом;

настоящего Положения;

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;

отраслевого (межотраслевого) соглашения;

мнения представительного органа работников РОСБИОТЕХ.

2.2. Оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.3. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются локальными актами Университета с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональной квалификационной группе и квалификационному уровню (далее - ПКГ и КУ), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

от 3 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;

от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;

от 18 июля 2008 г. № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»;

от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

2.4. Размер оклада (должностного оклада), ставка заработной платы может индексироваться в соответствии с требованиями законодательства или с учетом объема имеющихся в университете средств для формирования фонда оплаты труда. Индексация должностных окладов может производиться дифференцированно по ПКГ и оформляется приказом ректора

2.5. Изменения в настоящее Положение в части приложения (приложений), устанавливающего (-щих) размеры должностных окладов, наименований должностей, вносятся на основании приказа ректора в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, в том числе регламентирующими оплату труда, трудовые отношения.

2.6. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в соответствии с приложением № 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.7. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами, приравниваются по оплате труда на основании единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов к ПКГ и КУ по аналогии с имеющимися должностями.

2.8. Штатное расписание утверждает численный состав работников Университета по всем структурным подразделениям с указанием должностей.

2.9. Финансовый источник обеспечения должностей штатного расписания устанавливается исходя из средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, средств от приносящей доход деятельности и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации и вносится в автоматизированную систему (базу данных) Университета по заработной плате.

3. Формирование фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда формируется исходя из:

- объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ),
- субсидии на иные цели;
- средств, поступающих от приносящей доход деятельности (в том числе от выполнения научных исследований и разработок на основе договоров с хозяйствующими субъектами, оказания платных образовательных и иных услуг, международных организаций и правительств иностранных государств, доходов от использования государственного имущества, находящегося в оперативном управлении университета, а также других источников, не запрещенных действующим законодательством Российской Федерации).
- грантов, предоставленных на безвозмездной и безвозвратной основах физическими лицами, некоммерческими организациями, иностранными и международными организациями;
- средств, безвозмездно полученных на ведение уставной деятельности от физических и юридических лиц, включая средства бюджетов субъектов Российской Федерации и (или) местных бюджетов.

3.2. Фонд оплаты труда работников университета формируется на календарный год, с учётом утвержденного в установленном порядке штатного расписания и иных локальных нормативных актов и утверждается планом финансово-хозяйственной деятельности.

3.3. Особенности формирования и использования фонда оплаты труда в системе дополнительного образования (далее - ДО) и дополнительного профессионального образования (далее-ДПО).

3.3.1. Фонд оплаты труда работников дополнительного образования формируется за счет доходов от реализации дополнительных образовательных программ и мероприятий, проводимых подразделениями Университета, оказывающими образовательные услуги в сфере ДПО.

Из доходов от реализации дополнительных образовательных программ и мероприятий, проводимых подразделениями университета, оказывающими образовательные услуги в сфере ДПО/ДО оплачивается труд педагогов, привлекаемых на условиях почасовой оплаты, а также руководителей программ, административного и учебно- вспомогательного состава.

3.3.2. По дополнительным образовательным программам, реализуемых на платной основе или за счет целевых средств, размеры ставок почасовой оплаты устанавливаются Положением о порядке расчета учебной нагрузки и оплате труда специалистам, реализующим дополнительные профессиональные программы, в зависимости от сложности программы, контингента слушателей и стоимости аналогичных услуг на рынке образовательных услуг.

3.4. Особенности формирования и использования фонда оплаты труда работников сферы научных исследований и разработок.

Источниками формирования фонда оплаты труда научных работников сферы

научных исследований и разработок (далее - ФОТ НР) являются:

- научно-исследовательские работы (далее - НИР), проводимые в рамках государственного задания Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;

- НИР по научно-техническим, федерально-целевым и инновационным программам за счет федерального бюджета;

- НИР по программам Министерств и Ведомств Российской Федерации:

- международные научно-исследовательские проекты;
- НИР по грантам;
- НИР по конкурсам научных фондов;
- договорные НИР с юридическими лицами;
- договорные НИР с физическими лицами;
- внутренние научные гранты Университета, финансируемые из внебюджетных средств Университета, бюджет которых утверждается научно-техническим советом;

- общеуниверситетские(собственные) средства, при наличии положительного финансового результата, направленные на поддержку, утвержденных Ученым советом Университета, проектов.

- пожертвования физических и юридических лиц.

3.5. ФОТ НР формируется руководителем НИР исходя из объема средств по НИР, с учетом материальных затрат, налоговых отчислений и установленных в Университете нормативов общеуниверситетских расходов, связанных с научной деятельностью.

3.5.1. ФОТ НР используется:

- на оплату труда научных работников, включая совместителей;
- на оплату стимулирующих, компенсационных выплат всем категориям работников выполняющих НИР, содействующим выполнению НИР за счет средств, выделенных на выполнение НИР. Из средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, на оказание государственных услуг (выполнение работ), общеуниверситетских (собственных) средств и за счет средств по государственным контрактам и хозяйственным договорам;

Выплаты стимулирующего характера назначаются с учетом персональных показателей эффективности работника.

3.5.2. Для выполнения научно-исследовательской работы, проекта руководитель формирует научный коллектив, состав которого утверждается приказом ректора (или лицом, уполномоченным ректором) на основании протокола заседания комиссии по определению состава ВТК (временного трудового(творческого)коллектива, научного коллектива/рабочей группы) на весь период выполнения работ.

4. Порядок формирования и утверждения штатного расписания

4.1. Штатное расписание - организационно-распорядительный документ, в котором закрепляется структура университета, штатный состав и численность работников университета исходя из норм труда в пределах

средств, предусмотренных на оплату труда работников.

Форма штатного расписания разрабатывается на основании унифицированной формы № Т-3, утвержденной постановлением Госкомстата Российской Федерации от 05.01.2004 года № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

Штатное расписание РОСБИОТЕХ составляется по структурным подразделениям: институт, кафедра, лаборатория, управление, центр, отдел и другие, ежегодно утверждается ректором.

Численный состав работников РОСБИОТЕХ формируется, исходя из требований достаточности для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Штатным расписанием Университета предусматриваются следующие категории персонала:

- педагогические работники отнесенные к профессорско-преподавательский составу (ППС);
- педагогические работники среднего профессионального и общего образования (ПР);
- научные работники в сфере научных исследований и разработок (НР);
- административно-управленческий персонал (АУП);
- учебно-вспомогательный персонал (УВП);
- прочий обслуживающий персонал (ПОП).

Должности, отнесенные к вышеперечисленным квалификационным уровням, указаны в Приложениях №1, 2, 3, 4, к настоящему Положению.

Штатное расписание утверждает численный состав работников Университета по всем структурным подразделениям с указанием должностей.

4.2. Финансовый источник обеспечения должностей штатного расписания устанавливается исходя из средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, средств от приносящей доход деятельности и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, и вносится в автоматизированную систему (базу данных) Университета по заработной плате. Составление проекта штатного расписания и контроль за соблюдением утвержденного штатного расписания осуществляет планово-финансовым отделом и отделом кадров.

4.3. Штатное расписание Университета утверждается приказом ректора:

- ППС и ПР СПО - на учебный год;
- научных работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала - на календарный год;
- тарификация преподавателей из числа ПР (далее - преподаватель) производится один раз в год.

Изменения в тарификационный список вносятся в течение учебного года приказами ректора в следующих случаях:

-изменение квалификации работника;

-замещение временно отсутствующего работника свыше двух месяцев.

4.3.1. Штатное расписание ППС формируется в соответствии со структурой институтов (факультетов) и кафедр Университета в зависимости от годовой учебной нагрузки, верхних пределов учебной нагрузки, установленной дифференцированно по должностям, соотношения количества обучающихся и количества педагогических работников.

Штатное расписание в разрезе институтов и кафедр корректируется в течение учебного года.

4.3.2. Штатное расписание и тарификационный список преподавателей, осуществляющих педагогическую деятельность по программам среднего профессионального образования, формируется, исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебного плана, обеспеченности кадрами и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Изменения в штатное расписание ППС на текущий учебный год вносятся на основании служебных записок на имя ректора от руководителей структурных подразделений, согласованных с курирующим проректором.

4.4. Изменения в штатное расписание университета вносятся приказом ректора, на основании служебной записки инициатора не более 1 раза в месяц, по состоянию на 1 число следующего месяца изменений с приложением следующего комплекта документов:

4.4.1. При создании, реорганизации структурных подразделений и/или при увеличении численности работников структурного подразделения:

- обоснование цели создания;
- планируемые функции;
- сравнение предлагаемого функционала подразделения с уже существующими в структуре подразделениями (исключение дублирования);
- показатели эффективности и результативности нового подразделения, на достижение которых нацелено создание нового подразделения;
- планы, проекты развития, в рамках которых создается подразделение, показатели, которые должны быть достигнуты и сроки их достижения;
- финансово-экономическое обоснование, за исключением должностей профессорско-преподавательского состава, педагогических и научных работников;
- проект положения о новом (реорганизуемом) подразделении;
- описание структуры нового (реорганизуемого) подразделения, указание места подразделения в организационной структуре университета;
- представление вышестоящего подразделения или руководителя;
- источники финансирования;
- сведения о кадровом обеспечении и кадровом движении персонала, результат изменения штатной и текущей численности работников.

4.4.2. Служебная записка должна быть завизирована проректором, курирующим структурное подразделение.

4.5. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных

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

4.6. При увольнении работника ставка в штатном расписании исключается.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам РОСБИОТЕХ локальными актами Университета устанавливаются выплаты компенсационного характера. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, и не образуют новый должностной оклад, ставку и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к должностному окладу, тарифной ставке.

5.2. Работникам Университета могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

5.2.1. За работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по результатам проведения специальной оценки условий труда в размере 4 % от должностного оклада работника пропорционально времени, отработанному на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Данная компенсация не устанавливается, если условия труда на рабочем месте признаны безопасными по результатам их специальной оценки или в соответствии с заключением государственной экспертизы условий труда.

5.2.2. За работу в ночное время.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22.00 часов вечера до 6.00 часов утра.

Размер доплаты составляет – 20% часовой тарифной ставки за каждый час работы работника в ночное время.

5.2.3. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам, получающим оклад (должностной оклад):

- в размере одинарной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени,

- в размере двойной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам:

- в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

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.

5.2.4. За сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться вместо повышенной оплаты предоставлением дополнительного времени отдыха в объеме времени, отработанного сверхурочно.

5.2.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

К дополнительной работе может относиться работа по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями, дополнительная работа (без занятия штатных должностей), связанная с руководством кафедрами, факультетами и другими видами работ, выполнение обязанностей заместителя директора института (декана факультета) (по различным видам деятельности), не входящие в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника доплата производится в пределах размера фонда оплаты труда по совмещаемой должности в абсолютной сумме.

5.2.6. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

Оплата труда работникам за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Работникам, допущенным к работе со сведениями, составляющими государственную тайну, работу, связанную с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается надбавка в размере и порядке, определенными постановлением Правительства Российской Федерации от 18.06.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной

основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

5.2.7. Размер надбавки работнику, допущенному к работе со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается приказом ректора университета. При определении размера ежемесячной надбавки учитываются объем сведений, к которым работник имеет доступ, а также продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений.

5.3. Выплаты компенсационного характера, за исключением выплат за работы, не входящие в круг основных должностных обязанностей работника, осуществляются в размерах, не ниже предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

5.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. В целях поощрения работников 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.

6.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, предусмотренную трудовыми договорами работников и (или) дополнительными соглашениями к ним.

Назначение работникам выплат стимулирующего характера не является основанием для уменьшения размеров окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

Условия осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы и другие выплаты для всех категорий работников РОСБИОТЕХ устанавливаются в соответствии с Положением об эффективном контракте работников РОСБИОТЕХ с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников.

6.2.1. Выплаты стимулирующего характера работникам из числа профессорско-преподавательского состава (далее - работники из числа ППС, ПС) устанавливаются приказом РОСБИОТЕХ на основании оценки эффективности деятельности работников из числа профессорско-преподавательского состава с учетом значений показателей и критериев,

характеризующих результаты работы ППС.

При этом учитываются следующие критерии оценки эффективности деятельности:

- за публикационную активность;
 - за научную активность;
 - за методическую работу;
 - за участие в научной работе;
 - за достижения в области информационных технологий;
 - за наставничество молодого преподавателя/молодого ученого;
 - за участие в общественной работе, в том числе следующие подкритерии:
 - а) курирование студенческих групп;
 - б) проведение дополнительных занятий со студентами;
 - в) профориентационная работа с учащимися средних образовательных организаций;
 - г) выполнение обязанностей ученого секретаря диссертационного совета;
 - д) соответствие членов диссертационного совета критериям Минобрнауки России;
 - е) просветительская и популяризаторская деятельность с аффилиацией РОСБИОТЕХ;
 - ж) редактирование статей в журналах, издаваемых Университетом;
 - з) за высокое качество работы по физическому воспитанию обучающихся;
 - и) за участие в международной деятельности;
 - к) критерии оценки эффективности деятельности ППС, реализующих основные программы в области информационной безопасности;
 - л) на период адаптации к профессиональной деятельности устанавливаются педагогическим работникам до 35 лет включительно, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятым на работу в соответствии с направлением подготовки (полученной специальностью) в течение одного года со дня получения профессионального образования (далее - молодые педагогические работники), а также педагогическим работникам в возрасте до 35 лет включительно, имеющим ученую степень (далее - молодые ученые);
 - м) молодым педагогическим работникам в течение 3 лет после получения профессионального образования устанавливается ежемесячная выплата в размере 10 - 20% оклада, а имеющим диплом с отличием - в размере 20 - 30% оклада;
 - н) молодым ученым в течение 3 лет после присуждения ученой степени устанавливается ежемесячная выплата в размере 10 - 20% оклада.
- При установлении молодому ученому выплаты в соответствии с настоящим абзацем сохраняется за работником право на получение ранее установленных надбавок.
1. Примерный перечень оснований для назначения работникам

выплат за интенсивность и высокие результаты работы, связанную с:

- организацией учебной работы;
- организацией научной деятельности;
- организацией внеучебной деятельности;
- кураторством групп ВО;
- трудоустройством выпускников;
- работой по методическому обеспечению образовательной деятельности;
- информатизацией в институте, университете;
- организацией спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы
- со своевременным предоставлением структурными подразделениями отчетности в Финансово-экономическое управление;
- со своевременным предоставлением бухгалтерской и статистической отчетности, работой с основными средствами и ТМЦ;
- достижением и перевыполнением плановых показателей и критериев оценки деятельности работников;
- активным участием в подготовке подразделения к внутреннему, (внешнему) аудиту структурного подразделения;
- работой в период поступления абитуриентов и профориентационной работой;
- активным участием в лицензировании и аккредитации основных образовательных программ;
- выполнением неотложных заданий ректора (проректора) или руководителя структурного подразделения.
- выполнением важных и особо важных работ;
- за сложностью и напряженностью работы;
- за экономией энергоресурсов;
- за экономией финансовых ресурсов;
- выполнением обязанностей материально-ответственного лица;
- за интенсивность труда и напряженность работы, характеризующейся степенью занятости работника активной работой в течение всего рабочего времени;
- за интенсивность при особом режиме работы;
- за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности;
- за интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ;
- за интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в учебном и научном процессах, эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и других процессах управления Университетом, обеспечением безопасности, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности

Университета;

- за интенсивность труда в период поступления абитуриентов и проведения приемных испытаний;
- за интенсивность труда, связанную с применением в работе иностранного языка;
- иными основаниями, отражающие высокие результаты работы, включенные в «эффективный контракт».

2. Примерный перечень оснований для назначения работникам выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ:

- за качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ;
- за своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки;
- за профессионализм и оперативность в решении вопросов, входящих в должностные обязанности;
- за сложность выполняемых работником работ;
- за внедрение инновационных процессов и новых технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Университета, административное управление вузом, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности вуза, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;
- за профессиональная переподготовка, повышение квалификации;
- за успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности

Университета

- за качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Университета (конференций, семинаров, выставок и иных мероприятий) и повышающих авторитет и имидж Университета
- за качественная и оперативная подготовка объектов Университета к зимнему сезону;
- за высокий уровень исполнительской дисциплины;
- за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника;
- за внедрение инновационных процессов и новых технологий в учебный, научный процесс;
- за реализацию стратегических целей Университета;
- за разработка и внедрение программы дополнительного профессионального образования, реализуемой с внешними слушателями;
- качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением учебного процесса или уставной деятельности Университета
- за высокие результаты работы;
- за дополнительный объем работ в рамках должностных обязанностей, связанных с обеспечением приносящей доход деятельности;
- за другие показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению Уставной деятельности Университета.

3. Примерный перечень оснований для назначения работникам

премиальных выплат по итогам работы:

- за выполнение показателей мониторинга эффективности деятельности вузов по образовательной, научно-исследовательской, международной, финансово-экономической деятельности, трудоустройству и иных показателей;
- за качественную организацию и эффективное обслуживание учебного процесса;
- за разработку и внедрение информационных технологий, электронных баз данных, систем, порталов, справочных ресурсов и т.п. в практику администрирования и работу различных структурных подразделений университета (при наличии документов, подтверждающих внедрение разработок):
- за разработку и внедрение новых эффективных технологий контроля качества и организации учебного, воспитательного процессов и научной деятельности;
- за высокое качество обслуживания специализированных аудиторий (в том числе библиотек, музеев, архивов и т.п.), лабораторий и классов, поддержание в работоспособном состоянии уникальных научно-исследовательских и лабораторных установок, приборов, оборудования;
- за реализацию мероприятий по развитию лабораторной базы университета;
- за эффективную организацию воспитательной работы, подготовку и успешное проведение культурно-массовых и профориентационных коллективных мероприятий по уставной деятельности университета (в том числе «День студентов», «Посвящение в студенты», «Дни карьеры», «Дни открытых дверей», «Студенческая весна» и т.п.);
- за организацию и успешное проведение конференций, круглых столов, научных встреч, семинаров, выставок, симпозиумов, конгрессов и т.п.;
- за организацию и успешное проведение мероприятий по различным видам уставной деятельности;
- за участие в реализации проектов университета;
- за обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения университета;
- за работу по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами работников университета;
- за внедрение и использование энергосберегающих технологий;
- за высокий уровень исполнительской дисциплины;
- за высокий профессионализм;
- за качественное и своевременное техническое обеспечение деятельности университета;
- за участие в выполнении федеральных целевых и ведомственных программ и государственных контрактов, международных проектов;
- за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий и

инновационных авторских программ в образовании и их результативность;

- за организацию и проведение мероприятий, повышающих имидж университета и развитие сотрудничества с другими организациями;

- за инициативу, творчество и применение в работе новых форм и методов организации труда;

- за выполнение важных и особо важных работ, направленных на выполнение аккредитационных и других показателей РОСБИОТЕХ;

- за осуществление работы в рамках выполнения федеральных и региональных программ;

- за обеспечение качественной работы структурного подразделения университета, связанного с административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским и другими процессами управления университетом;

- за активное участие в практической подготовке обучающихся;

- за успешное формирование у обучающихся профессиональных качеств по избранной профессии, специальности или направлению подготовки;

- за успешное развитие у обучающихся самостоятельности, инициативы, творческих способностей;

- иные основания, по которым работодатель вправе установить выплату стимулирующего характера.

6.2.2. Предложения по размерам стимулирующих выплат работникам из числа ППС готовятся Комиссией по анализу эффективности деятельности ППС и представляются ректору или первому проректору РОСБИОТЕХ для принятия решений.

6.2.3. Назначение выплат стимулирующего характера работникам из числа ППС может не производиться или величина указанных выплат может снижаться по письменному решению ректора или первого проректора, оформленному в установленном порядке, в следующих случаях:

проработавшим неполный отчетный период для назначения выплат стимулирующего характера в должности;

имеющим в отчетном периоде не снятое в установленном порядке дисциплинарное взыскание;

при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, требований иных локальных нормативных актов РОСБИОТЕХ, в частности, Устава РОСБИОТЕХ и Правил внутреннего трудового распорядка РОСБИОТЕХ, наличии зафиксированных нарушений трудовой дисциплины или правил техники безопасности;

при обоснованных жалобах участников образовательного процесса на нарушение ими норм педагогической этики, а также на низкое качество обучения, подтвержденных результатами проведенного в установленном порядке служебного расследования;

на основании решений (рекомендаций) Комиссии по анализу эффективности деятельности ППС.

6.2.4. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам

среднего профессионального образования (далее - ПР СПО) устанавливаются приказом РОСБИОТЕХ на основании оценки эффективности деятельности ПР СПО с учетом значений показателей и критериев, характеризующих результаты их работы.

При этом учитываются следующие критерии оценки эффективности деятельности:

- а) проведение дополнительных занятий со студентами;
- б) руководство курсовой работой;
- в) разработка индивидуального образовательного маршрута для студентов инклюзивного образования;
- г) за олимпиадное движение;
- д) другие показатели и условия.

6.2.5. Для всех категорий работников Университета, осуществляющих трудовую деятельность, выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом РОСБИОТЕХ на основании оценки эффективности деятельности с учетом значений показателей и критериев, характеризующих результаты их работы.

При этом учитываются следующие критерии оценки эффективности деятельности по профессиям рабочих:

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

выполнение особо важных и срочных работ;

другие показатели и условия.

Для всех категорий работников Университета:

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

инициатива, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью РОСБИОТЕХ;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности РОСБИОТЕХ;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

разработка и внедрение рационализаторских предложений;

другие показатели и условия.

6.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам при достижении ими показателей эффективности деятельности. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

6.4. Единовременные выплаты, в том числе премирование, работников из числа научно-педагогических работников, педагогических работников среднего профессионального образования, педагогических работников

дополнительного образования и научно-технического персонала, работников из числа административно-управленческого и вспомогательного персонала (учебно-вспомогательный и прочий обслуживающий персонал) может производиться и выплачиваться при наличии финансовых возможностей в соответствии с Положением об оценке эффективности деятельности работников и выплатах стимулирующего характера работникам РОСБИОТЕХ.

6.5. В отношении работников РОСБИОТЕХ предложения по оценке эффективности деятельности и размерам стимулирующих выплат готовятся руководителем подразделения, передаются на рассмотрение Комиссии по анализу эффективности деятельности работника и представляются ректору или проректору по образовательной деятельности РОСБИОТЕХ, или должностному лицу, осуществляющему координацию и контроль деятельности соответствующего структурного подразделения.

6.6. Надбавки и премии работникам могут не выплачиваться в случаях: невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностными инструкциями, а также указанных в положениях о подразделениях;

недостижения показателей эффективности;

невыполнения индивидуальных планов;

несоблюдения сроков исполнения документов и поручений;

нарушения трудовой дисциплины;

несоблюдения правил охраны труда, правил пожарной безопасности и техники безопасности;

невыполнения приказов, указаний и поручений руководителя;

ошибок и искажений в отчетности;

нарушения правил дорожного движения на служебном автотранспорте; окончания срока действия надбавки;

в других случаях.

Если нарушения выявлены после фактической выплаты, лишение надбавки, а также премий может производиться в том расчетном периоде, в котором нарушения обнаружены.

6.7. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью мотивации работников Университета к повышению уровня квалификации.

6.8. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет финансового обеспечения.

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

6.10. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, Положением об оценке эффективности деятельности работников и выплатах стимулирующего характера работникам РОСБИОТЕХ, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников РОСБИОТЕХ, и конкретизируются в трудовом договоре

работника.

6.11. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

6.12. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

6.13. С целью определения условий назначения выплат стимулирующего характера Положением об оценке эффективности деятельности работников и выплатах стимулирующего характера работникам РОСБИОТЕХ установлены требования к документам, подтверждающим достижение показателя эффективности, дата начала осуществления выплаты за достижение показателя эффективности, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты.

6.14. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются Университетом самостоятельно с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты стимулирующего характера.

6.15. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. При установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом РОСБИОТЕХ или коллективным договором для отдельных видов стимулирующих выплат может предусматриваться их выплата в полном размере вышеуказанным работникам. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет Финансового обеспечения.

7. Условия оплаты труда ректора, проректоров, президента и главного бухгалтера Университета

7.1. Размер оклада ректора РОСБИОТЕХ определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Университета, и отражается в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с ректором.

7.2. Оклады проректоров и главного бухгалтера РОСБИОТЕХ устанавливаются на 10-30% ниже оклада ректора приказами по Университету.

7.3. Ректору устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

7.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы ректору Университета осуществляется по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации за достижение высоких результатов работы ректора с указанием размера такой выплаты.

7.5. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются ректору Университета 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 учреждения и их руководителя.

7.6. Ректору РОСБИОТЕХ устанавливаются выплаты компенсационного характера, в соответствии с главой 5 настоящего Положения, в зависимости от условий труда.

7.7. Проректоры, президент и главный бухгалтер РОСБИОТЕХ имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера, в соответствии с главами 5 и 6 настоящего Положения, в зависимости от условий труда.

7.8. Соотношение среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера Университета и среднемесячной заработной платы работников РОСБИОТЕХ (без учета заработной платы ректора, проректоров и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера Университета и среднемесячной заработной платы работников РОСБИОТЕХ (без учета заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. № 64н.

8. Материальная помощь

8.1. Материальная помощь - один из видов материальной и социальной поддержки работников Университета, оказавшихся в тяжелых жизненных ситуациях.

Материальная помощь работникам РОСБИОТЕХ может быть оказана из фонда оплаты труда в размере двух МРОТ.

8.2. Материальная помощь может выделяться на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

смерти работника или члена его семьи на основании свидетельства о смерти;

несчастного случая и необходимости поддержки семьи и работника при потере кормильца;

утраты или повреждения личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других);

иной ситуации, приведшей к существенному ухудшению материального положения работника или острой необходимости на основании подтверждающих документов;

в связи с юбилейными датами: 50-летием, 60-летием и далее каждые пять лет в размере МРОТ.

8.3. В случае смерти работника Университета материальная помощь может быть выплачена членам его семьи по их заявлению, при предъявлении соответствующих документов.

8.4. Материальная помощь не оказывается:

работникам, принятым на работу по совместительству;

работникам, заключившим срочный трудовой договор на время выполнения временных работ;

работникам, выполняющим сезонные работы;

работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

кроме отдельных решений ректора РОСБИОТЕХ.

8.5. Выплата материальной помощи ректору РОСБИОТЕХ производится на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

- а) вступление его в брак (в размере оклада);
- б) рождение у него ребенка (в размере оклада);
- в) смерть его супруги (супруга), родителей, детей (в размере оклада);
- г) утрата или повреждение его имущества в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);
- д) в связи с его 50-летием, 60-летием и далее каждые пять лет (в размере оклада);
- е) в связи с его болезнью свыше одного месяца подряд (в размере оклада).

В случае смерти ректора Университета материальная помощь выплачивается одному из членов его семьи (супругу (супруге), родителям, детям) на основании подтверждающих родство документов (в размере оклада).

Решение о выплате материальной помощи ректору РОСБИОТЕХ оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

8.7. Решение об оказании материальной помощи проректорам, главному бухгалтеру РОСБИОТЕХ принимается ректором Университета после рассмотрения мотивированного письменного заявления работника, замещающего одну из вышеуказанных должностей, и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение вводится в действие в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, Уставом РОСБИОТЕХ, решением Ученого совета, принимается с учетом мнения представительного органа работников РОСБИОТЕХ и ПушГени-филиала РОСБИОТЕХ, утверждается и вводится в действие приказом ректора.

9.2. Изменения и дополнения к настоящему Положению вносятся в установленном настоящим Положением порядке.

к Положению об оплате труда

**Размеры должностных окладов по должностям профессиональных
квалификационных групп
для профессорско-преподавательского состава
ФГБОУ ВО «РОСБИОТЕХ», ПушГЕНИ – филиал РОСБИОТЕХ**

ПКГ	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры должностных окладов	
			РОСБИОТЕХ	Филиал
4	1	ассистент, преподаватель	58 780,00	42 200,00
	2	старший преподаватель	72 090,00	44 400,00
	3	доцент	99 810,00	51 010,00
	4	профессор	133 080,00	57 700,00
	5	заведующий кафедрой	159 700,00	53 300,00
	6	директор института	188 530,00	60 985,00

* Размеры должностных окладов работников, не относящихся к профессорско-преподавательскому составу РОСБИОТЕХ:

- Заместитель директора (декана факультета) – 150 830,00 руб.;
- Заместитель директора международного технологического колледжа – 150 830,00 руб.;
- Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями международного технологического колледжа – 150 830,00,00 руб.;
- Директор международного технологического колледжа – 188 530,00 руб.

к Положению об оплате труда

**Размеры должностных окладов по должностям профессиональных
квалификационных групп для научных работников
в сфере научных исследований и разработок
ФГБОУ ВО «РОСБИОТЕХ», ПушГЕНИ – филиал РОСБИОТЕХ**

ПКГ	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры должностных окладов	
			РОСБИОТЕХ	Филиал
4	1	младший научный сотрудник	42 700,00	32 900,00
	2	научный сотрудник	51 130,00	34 000,00
	3	старший научный сотрудник	57 110,00	37 700,00
	4	ведущий научный сотрудник	61 720,00	42 470,00
	5	главный научный сотрудник	73 860,00	47 300,00
Научно-технические работники				
2	4	лаборант-исследователь	45 470,00	22 440,00
3	1	инженер-проектировщик, инженер-испытатель	48 460,00	-
3	2	инженер-исследователь	49 680,00	-
4	1	заведующий лабораторией	61 220,00	47 300,00

к Положению об оплате труда

**Размеры должностных окладов по должностям профессиональных
квалификационных групп для педагогических работников среднего
профессионального и общего образования
ФГБОУ ВО «РОСБИОТЕХ», ПущГЕНИ – филиал РОСБИОТЕХ**

ПКГ	Квалификационный уровень	Категория	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры должностных окладов	
				РОСБИОТЕХ	Филиал
1	1	-	Вожатый, помощник воспитателя	22 440,00	-
2	1	-	дежурный по режиму, младший воспитатель, оператор ЭВМ	22 850,00	-
	2	-	диспетчер, старший дежурный по режиму	23 250,00	-
3	1	-	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	24 000,00	-
	2	-	инструктор- методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер – преподаватель	25 000,00	-
	3	-	воспитатель, старший инструктор- методист, старший педагог дополнительного образования,	25 500,00	-

			старший тренер-преподаватель		
			воспитатель общежития	36 040,00	-
			мастер производственного обучения, педагог-психолог, методист	55 450,00	-
	4/1	без категории	педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	55 500,00	-
			преподаватель	61 000,00	-
	4/2	I категории	преподаватель, учитель	64 320,00	-
	4/3	высшая категория	преподаватель, учитель	68 760,00	-

**Профессиональные квалификационные группы
для административно-хозяйственных, учебно-вспомогательных
и иных работников ФГБОУ ВО «РОСБИОТЕХ»,
ПушГЕНИ – филиал РОСБИОТЕХ**

ПКГ	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры должностных окладов	
			РОСБИОТЕХ	Филиал
1	1	архивариус, гардеробщик, делопроизводитель, кастелянша, комендант, лифтер, курьер, паспортист, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь по ремонту автомобилей 3 разряда, слесарь-сантехник, телефонист, электромонтер, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 3 разряда, уборщик служебных помещений, уборщик территории	42 700,00	22 440,00
2	1	водитель автомобиля, диспетчер диспетчерской службы, культорганизатор, лаборант, оператор, техник, техник-программист, программист, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 4 разряда, слесарь-сантехник 5 разряда	45 030,00	-
2	2	старший лаборант, старший диспетчер диспетчерской службы, заведующий материальным складом, мастер, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 6 разряда, слесарь-сантехник 6 разряда, заведующий хозяйством, референт	45 250,00	23 500,00
2	3	медицинская сестра	45 360,00	-
2	4	мастер участка, механик, фельдшер	45 470,00	-

ПКГ	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры должностных окладов	
			РОСБИОТЕХ	Филиал
3	1	диспетчер, документовед, инженер, инженер метролог, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, инженер по эксплуатации зданий и сооружений, инженер-испытатель, корреспондент, микробиолог, паразитолог, патентовед, психолог, специалист, специалист по документообороту, специалист по продажам, техник, учебный мастер, химик аналитик, экономист, юрисконсульт, библиотекарь, веб-программист, инженер-сметчик, инженер по охране труда, специалист по закупкам, специалист по кадрам, специалист по учебно-методической работе, фотокорреспондент	48 460,00	27 110,00
3	2	дизайнер, документовед 2-й категории, бухгалтер 2 категории, редактор, эксперт	49 680,00	-
3	3	специалист по учебно-методической работе 1-ой категории, документовед 1-й категории, бухгалтер 1 категории, системный администратор	50 790,00	28 220,00
3	4	ведущий библиотекарь, ведущий бухгалтер, ведущий документовед, ведущий инженер, ведущий специалист, ведущий специалист по безопасности, ведущий специалист по документообороту, ведущий специалист по охране труда и технике безопасности, ведущий специалист по профилактике коррупционных правонарушений, ведущий специалист по ГО и ЧС, ведущий специалист по экономической безопасности, ведущий специалист по пропускному режиму, ведущий специалист по пожарной безопасности, ведущий специалист по информационной безопасности,	51 900,00	-

ПКГ	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры должностных окладов	
			РОСБИОТЕХ	Филиал
		ведущий специалист по кадрам, ведущий экономист, ведущий юрисконсульт, редактор I категории, шеф-редактор		
3	5	заместитель главного бухгалтера	53 070,00	35 650,00
4	1	директор, заведующий архивом, заведующий кабинетом, заведующий лабораторией, заведующий отделом, заведующий сектором, заведующий студенческим общежитием, начальник отдела, начальник канцелярии, ответственный секретарь приёмной комиссии, помощник ректора, заведующий библиотекой, помощник проректора	61 220,00	36 260,00
		заместитель директора, заместитель начальника отдела	55 100,00	30 820,00
4	2	главный инженер	62 330,00	-
4	3	главный редактор, директор, начальник управления, советник при ректорате	63 440,00	40 650,00
		заместитель директора, заместитель начальника управления	57 090,00	
4	6	директор филиала	-	195 450,00
		заместитель директора, заместитель директора по науке и ДПО, главный бухгалтер	-	156 360,00