

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ, НАУЧНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ
И РЫБОХОЗЯЙСТВЕННОГО КОМПЛЕКСА (ДЕПОБРНАУЧРЫБХОЗ)**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКАЯ ИНЖЕНЕРНАЯ АКАДЕМИЯ
МЕНЕДЖМЕНТА И АГРОБИЗНЕСА» (ФГБОУ «РИАМА»)**



Утверждаю

Врио ректора

П.П.Шмаков

« 03 » 04 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда, материальной помощи,
премировании и материальном стимулировании работников
ФГБОУ «РИАМА»

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Российская инженерная академия менеджмента и агробизнеса» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, 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», а также нормативным правовым актам Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации и соответствующим приказам Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки, принятым в связи с введением новых систем оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Российская инженерная академия менеджмента и агробизнеса» (далее – Академия). Положение распространяет свои действия на все структурные подразделения Академии.

1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Академии за счет средств федерального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.5. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05 августа 2008 года № 583 в Академии вводится распределение должностей и профессий работников по ПКГ (Приложение №1).

1.6. Размеры тарифной ставки или должностного оклада работника, а также условия и критерии выплат премий, надбавок компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор.

1.7. Заработная плата работников Академии (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами Академии, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по

оплате труда работников федеральных государственных учреждений на 1 декабря 2008 г., при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

II. Основные условия оплаты труда

2.1. Системы оплаты труда работников Академии включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Системы оплаты труда работников Академии устанавливаются с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- д) перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- е) настоящего Положения;
- ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- з) коллективного договора;
- и) иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.3. Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) работников Академии формируется на календарный год, исходя из объема средств субсидии на выполнение государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.4. Ректор Академии в пределах имеющихся 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.

2.5. Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются ректором Академии по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются ректором Академии по квалификационным уровням ПКГ, утвержденным действующими приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения минимального размера оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

2.7. Ректор Академии в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

2.8. Размеры повышающих коэффициентов для профессорско-преподавательского состава рассчитываются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.9. Размер оклада по конкретной должности определяется путем умножения базового оклада (ставки) по соответствующему квалификационному уровню ПКГ, в которую входит данная должность, на величину соответствующего повышающего коэффициента. Размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням ПКГ устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.10. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются приказом ректора Академии исходя из расчета, учитывающего действующие должностные оклады по ПКГ.

2.11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.12. Средства от приносящей доход деятельности используются, в том числе и для повышения заработной платы работникам, непосредственно осуществляющим платную деятельность, а также работникам, обеспечивающим и организующим платную деятельность.

2.13. В Академии действует повременно-премиальная система оплаты труда, в нее входят:

- а) оклады;
- б) часовые тарифные ставки;
- в) компенсационные выплаты;
- г) стимулирующие выплаты.

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

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета стимулирующих и социальных выплат.

Часовая тарифная ставка применяется при начислении заработной платы дежурным и администраторам. Размеры часовых тарифных ставок устанавливаются приказом ректора Академии.

III. Компенсационные выплаты

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

3.2. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ с учетом повышающего коэффициента.

3.3. В Академии, в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (за работу в пустынных и безводных местностях, за работу в высокогорных районах, за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской области, Республики Бурятия, в Республике Хакасия);

в) 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):

- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

г) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.5. Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с разъяснениями о порядке установления этих выплат в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях».

3.6. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

3.7. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

3.8. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон дополнительным соглашением к трудовому договору с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.9. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Под расширением зон обслуживания понимается выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности, то есть выполнение однородной работы (по аналогичной должности, специальности, квалификации). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон дополнительным соглашением к трудовому договору с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.10. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной дополнительным соглашением к трудовому договору. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон дополнительным соглашением к трудовому договору, с учетом содержания и (или) объемом дополнительной работы.

3.11. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты составляет 35 % части должностного оклада за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели

3.12. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада

(должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

3.13. Повышенная оплата сверхурочной работы оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Выплаты производятся пропорционально времени на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.14. Ректор Академии проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.15. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

IV. Стимулирующие выплаты

4.1. В Академии, в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за качество выполняемых работ;
- в) премии по итогам работы за период (месяц, квартал, год).

4.2. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам) с учетом повышающих коэффициентов по соответствующим квалификационным группам ПКГ или в абсолютном размере.

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению ректора Академии в пределах средств субсидии на выполнение государственного задания, а также из средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников Академии:

а) проректоров, главного бухгалтера, директора по управлению персоналом, директора по правовому обеспечению и иных работников, подчиненных ректору непосредственно, - по решению ректора;

б) руководителей структурных подразделений Академии, в том числе заведующих кафедрами и иных работников, подчиненных проректорам, - по представлению проректоров;

в) остальных работников, занятых в структурных подразделениях Академии, - по представлению руководителей структурных подразделений.

4.4. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) с учетом повышающих коэффициентов по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

4.5. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу по соответствующим квалификационным уровням ПКГ с учетом повышающих коэффициентов.

4.6. Стимулирующие выплаты для поощрения работников Академии устанавливаются за количество и качество труда в соответствующей сфере деятельности.

4.7. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнению большего объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность Академии.

При осуществлении стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы учитываются:

- а) интенсивность и напряженность работы;
- б) выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных);
- в) внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение;
- г) особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы систем жизнеобеспечения Академии;
- д) превышение фактических показателей результативности деятельности Академии по сравнению с запланированными;
- е) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Академии;
- ж) непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Максимальным размером стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты не ограничены.

4.8. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью стимулирования работников на достижение более высоких показателей результатов труда.

При осуществлении стимулирующих выплат за качество выполняемых работ учитываются:

- а) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- б) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Академии;
- в) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- г) участие в выполнении важных работ, мероприятий;

- д) отсутствие замечаний к деятельности работника со стороны администрации Академии;
- е) достижение установленных показателей результатов труда;
- ж) качественное и оперативное выполнение поручений руководства Академии.

Максимальным размером стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ не ограничены.

4.9. Стимулирующие выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, год) в виде премирования осуществляются по решению ректора Академии.

4.10. Стимулирующие выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

4.11. При осуществлении стимулирующих выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

- а) отсутствие дисциплинарных и материальных взысканий;
- б) соблюдение работником требований должностных инструкций;
- в) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- г) непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

4.12. Максимальный размер стимулирующих выплат по итогам работы за период не ограничен.

4.13. Все выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа ректора Академии из средств субсидии на выполнение государственного задания, а также из средств от приносящей доход деятельности, направляемых Академией на оплату труда работников.

4.14. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к должностному окладу работников, так и в абсолютном размере.

4.15. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств ректор Академии может приостановить, уменьшить, либо отменить стимулирующие выплаты.

V. Условия оплаты труда ректора, проректоров, главного бухгалтера, директора по управлению персоналом, директора по правовому обеспечению и преподавательского состава

5.1. Оплата труда ректора определяется трудовым договором с Министерством сельского хозяйства Российской Федерации в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 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». Размер должностного оклада ректора регламентируется приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 апреля 2008 г. №167н «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения».

Выплаты компенсационного, стимулирующего характера ректору устанавливаются Министерством сельского хозяйства Российской Федерации.

5.2. Премирование ректора Академии устанавливается Министерством сельского хозяйства Российской Федерации с учетом результатов деятельности Академии в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Академии.

Размеры премирования ректора, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются Министерством сельского хозяйства Российской Федерации в дополнительном соглашении к трудовому договору с ректором Академии.

5.3. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 % ниже должностного оклада ректора Академии.

5.4. Должностные оклады директору по управлению персоналом, директору по правовому обеспечению устанавливаются приказом ректора Академии.

5.5. Проректорам, главному бухгалтеру, директору по управлению персоналом, директору по правовому обеспечению Академии выплачиваются компенсационные, стимулирующие выплаты и премии, предусмотренные разделами компенсационного и стимулирующего характера данного Положения.

5.6. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

5.7. Для определения учебной нагрузки педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава, ежегодно устанавливается средний объем учебной нагрузки, а также ее верхние пределы дифференцированно по должностям профессорско-преподавательского состава.

5.8. Учебная нагрузка каждого педагогического работника определяется в зависимости от занимаемой должности, уровня квалификации и не может превышать верхних пределов, устанавливаемых по должностям профессорско-преподавательского состава.

5.9. При оплате труда работников, привлекаемых для педагогической работы в Академии, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Академией самостоятельно.

5.10. В соответствии с законодательством Российской Федерации в Академии могут устанавливаться доплаты за ученые степени доктора и кандидата наук. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного

рабочего времени, указанные доплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени.

VI. Порядок расчетов с работниками

6.1. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем (Приложение № 2).

6.2. Выплата заработной платы работникам Академии производится два раза в месяц:

- 23-го числа каждого месяца выплачивается заработная плата за первую половину месяца;

- 8-го числа каждого месяца, следующего за отчетным, выплачивается оставшаяся часть заработной платы за вторую половину месяца.

При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

6.3. Выплата заработной платы производится в валюте Российской Федерации (рубли) путем перечисления на указанный работником счет (банковскую карту), на банковскую карту в рамках зарплатного проекта или через кассу Академии.

6.4. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три календарных дня до его начала.

6.5. Удержания из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

6.6. При прекращении трудового договора перечисление всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

VII. Формирование штатного расписания Академии

7.1. Штатное расписание Академии формируется в соответствии с Уставом Академии. При формировании штатного расписания учитывается планируемый ФОТ, ежегодно утверждаемый ректором Академии в соответствии с п.п. 2.1. и 2.2. настоящего Положения.

7.2. Численный и профессиональный состав работников Академии должен быть оптимальным для гарантированного выполнения его функций, установленных Учредителем - Министерством сельского хозяйства Российской Федерации.

7.3. В Академии предусматриваются должности научно-педагогического (профессорско-преподавательский состав, научные работники), инженерно-технического, административного, хозяйственного, производственного, учебно-вспомогательного, научно-вспомогательного, прочего персонала. Данные должности объединены в ПКГ.

7.4. Изменения штатного расписания допускаются в установленном законом порядке на основании приказа ректора Академии.

VIII. Материальная помощь

8.1. В пределах экономии ФОТ работникам Академии может осуществляться выплата социального характера в виде единовременной материальной помощи в размере не более трех должностных окладов в следующих случаях:

- при рождении ребенка одному из родителей;
- в связи с юбилейными датами (юбилейной датой считать дату 50 лет и далее кратную десяти);
- смерти близкого родственника (супруга (супруги), родителей, детей, родных братьев или сестер);
- тяжелого материального положения;
- иных ситуаций тяжелого стечения жизненных обстоятельств.

8.2. Решение об оказании единовременной материальной помощи работникам Академии и ее конкретном размере принимает ректор Академии на основании заявления и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в настоящем пункте.

8.3. Решение об оказании единовременной материальной помощи ректору Академии и ее конкретные размеры принимает Учредитель на основании письменного заявления ректора и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в настоящем пункте.

IX. Заключительные положения

9.1. ФОТ работников Академии формируется за счет средств, направляемых для выплаты:

- а) окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы;
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера.

ФОТ работников может корректироваться и утверждаться вновь в следующих случаях:

- а) при изменении штатного расписания;

б) при изменении размеров утвержденных в установленном порядке окладов (должностных окладов) работников;

в) при введении (отмене) компенсационных выплат или изменении их размеров, связанных с особенностями деятельности отдельных категорий работников, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

9.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда,
материальной помощи, премировании
и материальном стимулировании
работников ФГБОУ «РИАМА»,
утвержденному приказом
от 05.04. 2021 № 44-П

**Размеры минимальных размеров окладов и ставок заработной платы
по профессиональным квалификационным группам
и квалификационным уровням**

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых работников рабочих специальностей**

**Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»**

Квалификационный уровень/Базовый размер окладов, руб.	Повышающий коэффициент	Размер окладов, руб.	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
Первый квалификационный уровень 15 256,00	1	15 256,00	Уборщик служебных помещений
			Кастелянша
			Горничная
			Дворник
	1,05	16 019,00	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 2 разряда
	1,1	16 782,00	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 3 разряда

**Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»**

Квалификационный уровень/Базовый размер окладов, руб.	Повышающий коэффициент	Размер окладов, руб.	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
Первый квалификационный уровень 15 578,00	1	15 578,00	Слесарь – сантехник
			Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования

			Электромонтер станционного оборудования телефонной связи
	1,1	17 136,00	Водитель автомобиля

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

**Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»**

Квалификационный уровень/Базовый размер окладов, руб.	Повышающий коэффициент	Размер окладов, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Первый квалификационный уровень 16 115,00	1,7	27 396,00	Комендант

**Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»**

Квалификационный уровень/Базовый размер окладов, руб.	Повышающий коэффициент	Размер окладов, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Четвертый квалификационный уровень 18 263,00	1,2	21 916,00	Механик

**Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»**

Квалификационный уровень/Базовый размер окладов, руб.	Повышающий коэффициент	Размер окладов, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Первый квалификационный уровень 21 486,00	1	21 486,00	Специалист
Четвертый квалификационный уровень 24 709,00	1	24 709,00	Ведущий специалист
	1,1	27 180,00	Ведущий бухгалтер

Пятый квалификационный уровень 28 470,00	1	28 470,00	Главный специалист
	1,1	31 317,00	Заместитель главного бухгалтера

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»**

Квалификационный уровень/Базовый размер окладов, руб.	Повышающий коэффициент	Размер окладов, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Первый квалификационный уровень 32 229,00	1,1	35 452,00	Начальник отдела

**Профессиональная квалификационная группа
должностей работников административно-хозяйственного
и учебно-вспомогательного персонала**

Квалификационный уровень/Базовый размер окладов, руб.	Повышающий коэффициент	Размер окладов, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Первый квалификационный уровень 16 115,00	1	16 115,00	Библиотекарь
			Специалист по учебно-методической работе
Второй квалификационный уровень 17 189,00	1	17 189,00	Специалист по учебно-методической работе II категории
			Специалист по охране труда
Третий квалификационный уровень 18 263,00	1	18 263,00	Специалист по учебно-методической работе I категории
			Технический редактор

**Профессиональная квалификационная группа должностей
работников сферы научных исследований и разработок**

Квалификационный уровень/Базовый размер окладов, руб.	Повышающий коэффициент	Размер окладов, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Первый квалификационный уровень 20 090,00	1,2	24 108,00	Научный сотрудник
Второй квалификационный уровень 21 486,00	1,3	27 932,00	Главный научный сотрудник к.н.
	1,45	31 155,00	Главный научный сотрудник д.н.

**Профессиональная квалификационная группа должностей
профессорско-преподавательского состава и
руководителей структурных подразделений**

Квалификационный уровень/Базовый размер окладов, руб.	Повышающий коэффициент	Размер окладов, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Первый квалификационный уровень 21 486,00	1,2	25 783,00	Помощник ректора
Второй квалификационный уровень 24 709,00	1	24 709,00	Старший преподаватель
Третий квалификационный уровень 25 783,00	1	25 783,00	Доцент
	1,1	28 362,00	Советник при ректорате
	1,1	28 362,00	Ученый секретарь
	1,35	34 807,00	Начальник учебного отдела
Четвертый квалификационный уровень 27 932,00	1	27 932,00	Профессор, к.н.
	1,1	30 726,00	Профессор д.н.
Пятый квалификационный уровень 32 229,00	1	32 229,00	Заведующий кафедрой к.н.
	1,1	35 452,00	Заведующий кафедрой д.н.

Руководители

Должностной оклад	Должность
Согласно трудовому договору	Ректор
На 10-30 % ниже оклада ректора	Проректоры, главный бухгалтер
На основании приказа ректора	Директор по управлению персоналом, директор по правовому обеспечению

Должностные оклады заместителей начальников отделов устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов начальников этих отделов.

Размеры тарифной почасовой оплаты по должностям «Дежурный» и «Администратор» устанавливаются приказом ректора.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда,
материальной помощи, премировании
и материальном стимулировании работников
ФГБОУ "РИАМА",
утвержденному приказом
от 05.07. 2021 № 117-П

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА

К выплате: _____

Организация: ФГБОУ "РИАМА"

Должность: _____

Подразделение: _____

Оклад (тариф): _____

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
						Выплачено:		

Долг предприятия на начало

Долг предприятия на конец

Общий облагаемый доход: _____

Вычетов на детей: _____