

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Корочкин Сергей Леонидович
Должность: Директор ФГБОУ ВО СамГУПС – филиал ПривГУПС
Дата подписания: 01.08.2024 13:54:08
Уникальный программный ключ:
705b520be7c208010fd7fb4dfc76dbd29d240bbe

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ

ПРИКАЗ

« 01 » 04 2024г.

№ 194

[Об утверждении
Положения об оплате труда и
Положения о порядке установления
стимулирующих выплат]

На основании решения Ученого совета университета от 26 марта 2024 года (протокол №63), принятого с учетом мнения профсоюзного комитета работников СамГУПС

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить в новой редакции Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО СамГУПС (Приложение 1).
2. Утвердить в новой редакции Положение о порядке установления стимулирующих выплат работникам ФГБОУ ВО СамГУПС (Приложение 2).
3. Начальнику управления бухгалтерского учета, экономики и финансов Багриновцевой И.А. разместить настоящий приказ в разделе «Положения об оплате труда» Единой правовой базы ФГБОУ ВО СамГУПС.
4. Признать утратившим силу приказ от 06.09.2022г. №514 с 01.08.2024г.
5. Настоящий приказ вступает в силу с 01.08.2024г.

Ректор



М.А.Гаранин

Положение
об оплате труда работников
федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения
высшего образования
«Самарский государственный университет путей сообщения»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее по тексту - Положение) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Самарский государственный университет путей сообщения» (далее по тексту - Университет) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с учетом всех изменений и дополнений), 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 в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», с учетом Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. № 425н «Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений» (признан Министерством юстиции Российской Федерации не нуждающимся в государственной регистрации, письмо Министерства юстиции Российской Федерации от 25 августа 2008 г. № 01/8393-АВ), с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н, Приказом Федерального агентства железнодорожного транспорта от 17 ноября 2008 года № 413 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников учреждений, подведомственных Федеральному агентству железнодорожного транспорта»,

Отраслевым соглашением по учреждениям образования, подведомственным Федеральному агентству железнодорожного транспорта, на 2022 - 2024 годы, а также иными действующими нормативно-правовыми актами в сфере труда.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Университета за счет всех источников финансирования, в том числе определяет порядок установления размеров окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

Отнесение должностей работников к квалификационным уровням соответствующих ПКГ осуществляется для работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений в соответствии с

приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (зарегистрирован в Минюсте России 22.05.2008, № 11731);

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г., регистрационный № 11725; Российская газета, 2008, № 113);

приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрирован в Минюсте России 18.06.2008, № 11858);

приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" (зарегистрирован в Минюсте России 23.06.2008, № 11861).

1.3. Порядок оплаты труда работников университета устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим Положением с учетом мнения профсоюзного комитета работников Университета.

1.4. Настоящее Положение принимается Ученым советом Университета, подлежит согласованию с профсоюзными организациями работников (в порядке, установленными Коллективными договорами Университета) и утверждается приказом ректора Университета.

1.5. 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.

1.6. Объем средств на оплату труда работников Университета формируется на календарный год исходя из объема средств субсидии на выполнение государственного задания, и средств, поступающих от приносящих

доход видов деятельности, в том числе от реализации платных образовательных услуг, а также из иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.7. Оплата труда каждого работника Университета зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества и количества затраченного труда.

1.8. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда для следующих категорий работников:

- Научно-педагогические работники (НПР):
 - профессорско-преподавательский состав (ППС)
 - научные работники (НР)
- Иные педагогические работники (ИПР)
- Административно-управленческий персонал (АУП)
- Вспомогательный персонал (ВП)

1.9. В Положении используются следующие основные понятия и определения:

- *заработная плата (оплата труда работника)* - должностной оклад в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты, надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки стимулирующего характера и иные поощрительные выплаты);

- *оклад (должностной оклад)* - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат. Оклад (должностной оклад) образуют:

базовый оклад - часть должностного оклада, используемая для расчета стимулирующих и компенсационных выплат в случаях, предусмотренных настоящим Положением;

доплата к базовому окладу - часть оклада (должностного оклада) за вычетом базового оклада.

- *эффективный контракт* - трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки;

- *показатель эффективности деятельности работника* - это обобщенная характеристика определенного направления (вида) деятельности для количественной и качественной оценки результативности выполнения работником своих трудовых (должностных) обязанностей;

2. Оплата труда работников Университета

2.1. Система оплаты труда работников Университета устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

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

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

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных и автономных учреждениях;

перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных и автономных учреждениях;

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

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением комиссии;

мнения профсоюзной организации работников Университета (профсоюзных организаций работников филиалов Университета);

настоящего Положения;

2.2. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Университета.

2.4. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается в Университете в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ 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" (с изменениями).

2.5. Оплата труда работников Университета, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от

выполненного объема работ. Отдельные виды стимулирующих выплат работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, научным работникам, могут устанавливаться в полном размере в случаях, предусмотренных Положением о порядке установления стимулирующих выплат работникам федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Самарский государственный университет путей сообщения».

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (с учетом положения абзаца 1 настоящего пункта).

2.6. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая 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», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час (академический час), установленным приказом ректора Университета.

3. Порядок и условия установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Университета

3.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников Университета определяются по квалификационным уровням ПКГ и выплачиваются с учетом продолжительности рабочего времени (нормы часов - за ставку заработной платы) из расчета полной занятости в течение расчетного периода (календарный месяц, год), установленного для каждой категории работников Университета федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.2. Размеры окладов (должностных окладов) утверждаются приказом ректора Университета по ПКГ с учётом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работника.

В структуре оклада (должностного оклада) в приказе ректора Университета выделяются базовый оклад и доплата к базовому окладу.

3.3. Оклады (должностные оклады) работников представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение всей совокупности трудовых (должностных) обязанностей работника (всех видов педагогической работы), предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией работника, за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Дополнительные выплаты за выполнение отдельных видов трудовых (должностных) обязанностей работника (отдельных видов педагогической работы), которые входят в перечень трудовых (должностных) обязанностей работника в соответствии с трудовым договором, должностной инструкцией, не устанавливаются.

3.4. Размер оклада (должностного оклада), виды, порядок определения компенсационных и стимулирующих выплат конкретизируются в трудовых договорах с работниками.

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

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера.

4.2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822, с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 738н, от 17 сентября 2010 г. № 810н и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н, работникам Университета могут быть осуществлены следующие выплаты 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;

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);

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

4.3. Оплата труда работников Университета, занятых на работах с вредными, опасными и особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

4.4. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждений применяются:

а) районные коэффициенты;

б) коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях;

в) коэффициенты за работу в высокогорных районах;

г) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока.

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.5. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Университета устанавливается доплата по соглашению сторон.

4.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам Университета за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет повышения оплаты труда за работу в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника Университета на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Конкретный размер доплаты за работу в ночное время устанавливается приказом ректора.

4.7. Оплата сверхурочной работы, оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни работникам Университета устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами, устанавливается в размере и порядке, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 с изменениями и дополнениями) «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

4.9. Доплаты при реализации образовательных программ среднего профессионального образования:

- классное руководство учебной группой очной формы обучения устанавливаются приказом ректора или руководителя обособленного структурного подразделения;

- руководство предметной (цикловой) комиссией устанавливаются приказом ректора или руководителя обособленного структурного подразделения;

- заведование учебным кабинетом, лабораторией, мастерской, полигоном устанавливаются приказом ректора или руководителя обособленного структурного подразделения;

- проверка письменных и графических работ устанавливаются приказом ректора или руководителя обособленного структурного подразделения;

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. В целях поощрения работников Университета за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13146) и от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714), 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.

5.2. При установлении выплат стимулирующего характера работникам учитывается:

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

инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда;

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

5.3. Решения о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются Университетом самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников.

5.4. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию применяется с целью стимулирования работников к повышению профессиональной квалификации и компетентности.

5.4.1. Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) педагогическим работникам за квалификационную категорию устанавливаются:

- при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;
- при наличии первой квалификационной категории - 0,12.

5.4.2. Размеры ежемесячных выплат за ученую степень научно - педагогическим работникам устанавливаются:

- кандидатам наук – 1000 рублей;
- докторам наук – 2000 рублей.

5.4.3. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) работникам по должности, предусматривающей категорирование, устанавливаются по категориям:

- главный - 0,14;
- ведущий - 0,10;
- I категория - 0,08;
- II категория - 0,05.

5.4.4. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) научно-педагогическим работникам за ученое звание, почетное звание и членство в государственной академии наук:

- профессор – 0,2;
- заслуженный деятель науки РФ – 0,4;
- заслуженный изобретатель РФ – 0,4;
- член-корреспондент государственной академии наук – 0,4;
- действительный член государственной академии наук – 0,6.

5.4.5. Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

5.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, включая медаль «Золотая звезда»;
- награждении нагрудными знаками, а также другими ведомственными наградами и званиями, предусмотренными нормативными правовыми актами.

Размер выплат за качество выполняемых работ определяется приказом ректора или руководителя обособленного структурного подразделения.

Выплаты за качество выполняемых работ могут устанавливаться работникам в соответствии с условиями трудового договора за достижение показателей оценки качества работы, установленных локальными и распорядительными актами университета.

5.6. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются работникам Университета в пределах фонда оплаты труда в форме повышающего коэффициента к базовому окладу:

- при выслуге от 1 года до 3 лет - 0,05;
- при выслуге от 3 лет до 5 лет - 0,07;
- при выслуге от 5 лет до 10 лет - 0,10;
- при выслуге от 10 лет до 20 лет - 0,15;
- при выслуге свыше 20 лет - 0,20.

Стимулирующие выплаты за выслугу лет не образуют новый оклад (должностной оклад), не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в соответствии с настоящим Положением и Коллективным договором.

Если действующим Коллективным договором обособленного структурного подразделения установлены иные повышающие коэффициенты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, применяются повышающие коэффициенты, установленные Коллективным договором. В этом случае размеры повышающих коэффициентов за стаж непрерывной работы, выслугу лет утверждаются отдельным распорядительным документом обособленного структурного подразделения.

5.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в соответствии с Положением о порядке установления стимулирующих выплат работникам федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Самарский государственный университет путей сообщения».

5.8. Размеры стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы устанавливаются приказом ректора или руководителя обособленного структурного подразделения.

6. Оплата труда ректора Университета, проректоров и главного бухгалтера

6.1. Заработная плата ректора, проректоров и главного бухгалтера Университета состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Условия оплаты труда ректора Университета устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

6.3. Оклад (должностной оклад) ректора Университета определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Университета.

Предельный уровень соотношения заработной платы ректора Университета и средней заработной платы работников Университета устанавливается в размере 1 к 8.

Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников Университета, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для

целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

6.4. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера учреждения определяются трудовым договором и устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада ректора Университета.

6.5. Выплаты стимулирующего характера ректору Университета выплачиваются по решению учредителя с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Университета и ректора.

6.7. Проректорам и главному бухгалтеру Университета устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты в соответствии с разделами 4 и 5 настоящего Положения.

7. Штатное расписание Университета

7.1. Штатное расписание Университета утверждается ректором Университета.

7.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа ректора Университета.

7.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (филиалам) Университета.

7.4. В штатном расписании Университета указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, и другие обязательные выплаты и надбавки, установленные законодательством Российской Федерации, производимые работникам, принятым на штатные должности.

7.5. Численный состав работников Университета должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Федеральным агентством железнодорожного транспорта.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других оплат труда ректор Университета несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2. Работникам Университета может быть оказана материальная помощь (социальная поддержка). Условия, основания оказания материальной помощи (социальной поддержки) определяются в соответствии с Коллективным договором и локальными актами Университета. Решение об оказании материальной помощи (социальной поддержки), ее размерах принимает ректор Университета или руководитель обособленного структурного подразделения на основании решения Комиссии по рассмотрению заявлений на оказание социальной поддержки в соответствии с локальным актом Университета.

8.3. Заработная плата работников Университета, подлежит индексации в порядке, установленном ст. 134 Трудового кодекса РФ.

Положение рассмотрено Ученым советом ФГБОУ ВО СамГУПС от «26» марта 2024 г. протокол № 63

Принято с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета работников СамГУПС от «25» марта 2024 г.

Положение
о порядке установления стимулирующих выплат работникам
федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения
высшего образования
«Самарский государственный университет путей сообщения»

1. Общие положения

1.1. В целях поощрения работников Университета за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13146) и от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714), 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.

1.2. В Положении используются следующие основные понятия и определения:

- *показатель эффективности деятельности работника* – это обобщенная характеристика определенного направления (вида) деятельности для количественной и качественной оценки результативности выполнения работником своих трудовых (должностных) обязанностей;
- *измеримые показатели эффективности деятельности работника* - обобщенная характеристика определенного направления (вида) деятельности, выраженная в конкретных значениях, определенных локальными актами Университета;
- *неизмеримые показатели эффективности деятельности работника* - обобщенная характеристика определенного направления (вида) деятельности, выраженная в оценке фактического вклада работника в эффективность деятельности организации, его вовлеченности в

деятельность Университета и степени ответственности за показатели деятельности Университета;

- *балл* – единица оценки измеримых показателей эффективности деятельности работника, подлежащих оценке в баллах в соответствии с настоящим Положением;

- *цена балла* – выраженное в рублях значение 1 балла, используемое для определения размера стимулирующих выплат в случаях, предусмотренных настоящим Положением;

- *период оценки эффективности* – отрезок времени, за который количественно и качественно оценивается результативность выполнения работником своих трудовых (должностных) обязанностей;

- *продолжительность выплаты* – отрезок времени, в течение которого производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные трудовым договором с работником.

1.3. При установлении выплат стимулирующего характера работникам учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

1.4. Решения о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются университетом самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников.

1.5. Размеры стимулирующих выплат могут устанавливаться:

- в абсолютном значении, размере кратном к окладу (должностному окладу), базовому окладу, части заработной платы;
- в процентном отношении к окладу (должностному окладу), базовому окладу, части заработной платы;
- в форме произведения баллов, полученных по результатам оценки показателей эффективности на стоимость балла.

1.6. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени (доли ставки) или в зависимости от выполненного объема работ. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, устанавливаемые при достижении показателей эффективности деятельности работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, научным

работникам и иным педагогическим работникам устанавливаются в размере, кратном 1 (единице) от установленного в порядке, предусмотренном настоящим Положением, вне зависимости от доли ставки (долей ставок), занимаемой работником.

2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы применяются с целью материального стимулирования наиболее квалифицированных и инициативных работников, занятых на наиболее интенсивных участках работы и материального стимулирования работников к повышению профессиональной квалификации и компетентности.

2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают:

2.2.1. Надбавку за интенсивность труда работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу. Основания назначения выплаты и размер надбавки, определяются приказом ректора или руководителя обособленного структурного подразделения по представлению профильного проректора или руководителя структурного подразделения. Надбавка за интенсивность устанавливается в процентном отношении к установленному работнику должностному окладу или в абсолютном размере.

Ректор (руководитель обособленного структурного подразделения (филиала) имеет право самостоятельно или с учетом докладных записок проректоров, координирующих работу структурных подразделений, руководителей структурных подразделений, изменить размер надбавки за интенсивность, либо полностью отменить ее при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы), невыполнения нормированного задания, изменения, перераспределения объема выполняемой работы.

2.2.2. Надбавку за ученую степень работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу и научным работникам. Размеры ежемесячных выплат устанавливаются:

за ученую степень кандидата наук – 1000 рублей;

за ученую степень доктора наук – 2000 рублей.

3. Выплаты за качество выполняемых работ

3.1. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

- выплаты при поощрении (награждении) работника Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении работнику почетных званий Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении работника орденами и медалями Российской Федерации, включая медаль «Золотая звезда»; награждении работника нагрудными знаками, ведомственными наградами, званиями, предусмотренными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- выплаты в форме повышающих коэффициентов за квалификационную категорию и по занимаемой должности;

3.2. Выплаты при поощрении (награждении) работника Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении работнику почетных званий Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении работника орденами и медалями Российской Федерации, включая медаль «Золотая звезда»; при награждении работника нагрудными знаками, ведомственными наградами и званиями, предусмотренными нормативными правовыми актами Российской Федерации устанавливаются и выплачиваются в следующем порядке:

Условие получения выплаты	Размер выплаты	Срок выплаты
Поощрение (награждение) работника Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоение работнику почетных званий Российской Федерации, награждение знаками отличия Российской Федерации, награждение работника орденами и медалями Российской Федерации, включая медаль «Золотая звезда»; награждение работника нагрудными знаками, ведомственными наградами и	5000 руб.	Единовременно
Поощрение (награждение) работника наградами муниципального уровня (наградами муниципального	3000 руб.	Единовременно

3.3. Выплаты в форме повышающих коэффициентов за квалификационную категорию и по занимаемой должности применяется с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

3.3.1. Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) педагогическим работникам за квалификационную категорию устанавливаются:

- при наличии высшей квалификационной категории 0,15;
- при наличии первой квалификационной категории 0,12.

3.3.2. Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) работникам, занимающим должности, предусматривающие категорирование устанавливаются по следующим категориям:

- главный- 0,14;
- ведущий- 0,10
- I категория- 0,08
- II категория- 0,05.

3.3.3. Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) научно-педагогическим работникам за ученое звание, почетное звание и членство в государственной академии наук устанавливаются по следующим категориям:

- профессор-0,2;
- заслуженный деятель науки РФ-0,4;
- заслуженный изобретатель РФ-0,4;
- член-корреспондент государственной академии наук-0,4;
- действительный член государственной академии наук-0,6.

3.3.4. Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

4.1. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются работникам университета в пределах фонда оплаты труда в форме повышающего коэффициента к базовому окладу:

- при выслуге от 1 года до 3 лет - 0,05;
- при выслуге от 3 лет до 5 лет - 0,07;
- при выслуге от 5 лет до 10 лет - 0,10;
- при выслуге от 10 лет до 20 лет - 0,15;
- при выслуге свыше 20 лет - 0,20.

4.2. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет не образуют новый оклад (должностному окладу), не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

4.3. Если действующим Коллективным договором обособленного структурного подразделения установлены иные повышающие коэффициенты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, применяются повышающие коэффициенты, установленные Коллективным договором. В этом случае размеры повышающих коэффициентов за стаж непрерывной работы, выслугу лет утверждаются отдельным распорядительным документом обособленного структурного подразделения.

5. Премияльные выплаты по итогам работы

5.1. Премияльные выплаты по итогам работы могут производиться по решению ректора университета или руководителя обособленного структурного подразделения на основе индивидуальной оценки труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение достижения университетом показателей эффективности и показателей качества и количества оказываемых государственных услуг (выполнения работ) – неизмеримые показатели эффективности деятельности работника.

5.2. Премирование может производиться:

- за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- за применение в работе современных форм и методов организации труда;
- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью университета;
- за выполнение особо важных и срочных заданий руководства университета;
- за выполнение ответственных работ;
- за высокое качество и профессионализм, проявленный при выполнении работы;
- за качественное и своевременное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности университета;
- за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- за участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;
- за высокие результаты работы;
- за выполнение особо важных и ответственных работ;
- за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания;
- за достижение показателей эффективности деятельности работников в соответствии с настоящим Положением и (или) приказом ректора университета или руководителя обособленного структурного подразделения (филиала).

5.3. Основанием для премирования является служебная записка руководителя структурного подразделения/курирующего проректора на имя ректора университета или руководителя обособленного структурного подразделения (филиала) и (или) решение Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

5.4. Размер премиальной выплаты определяется приказом ректора университета или руководителя обособленного структурного подразделения.

5.5. При отсутствии оснований премия не начисляется. Премия (за исключением премии за достижение показателей эффективности деятельности работников) может также не начисляться (уменьшаться размер) в случае:

- неисполнения или ненадлежащего исполнения обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, требований охраны труда;
- невыполнения приказов и распоряжений работодателя.
- наличия дисциплинарного взыскания.

6. Показатели эффективности деятельности работников

6.1. Показатели эффективности деятельности работников формируются на основе показателей эффективности деятельности

университета, показателей качества и количества оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и определяются настоящим Положением, распорядительными актами университета и нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

6.2. По каждой группе показателей в зависимости от текущих задач, стоящих перед Университетом в текущем периоде, приказом ректора могут устанавливаться дополнительные или иные показатели эффективности деятельности работника.

6.3. Показатели и критерии эффективности деятельности работника, установленные настоящим Положением и распорядительными актами университета, разработаны с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

6.4. Показатели эффективности деятельности педагогических работников, отнесенных к категории профессорско-преподавательского состава (далее – ППС)

6.4.1. Показатели эффективности деятельности ППС определяются по следующим основным категориям работ:

- учебно-методическая работа
- организационно-методическая работа
- воспитательная работа
- научно-исследовательская работа
- профориентационная работа.

6.4.2. Показатели эффективности деятельности ППС измеряются в баллах.

6.4.3. По каждой категории работ перед началом очередного учебного года локальным нормативным актом, принимаемым на заседании ученого совета университета с учетом мнения представительного органа работников, (далее – Нормы времени) устанавливается исчерпывающий перечень видов работ, а также количественная оценка трудоемкости этих работ, выраженная в часах.

6.4.4. В целях расчета показателей эффективности деятельности ППС используется превышение фактического выполненного объема работ над запланированным объемом работ, включенным в индивидуальный план

ППС. Для перевода вышеназванного превышения, выраженного в часах, в показатели эффективности деятельности ППС, измеряемые в баллах, используются переводные коэффициенты. Значения переводных коэффициентов устанавливаются приказом ректора отдельно по каждой категории работ до начала очередного учебного года.

6.4.5. Требования к документам, подтверждающим достижение измеримого показателя эффективности, устанавливаются Нормами времени.

6.4.6. Для определения значений показателей эффективности деятельности ППС устанавливаются следующий расчетный период: с 1 сентября прошедшего года по 31 августа текущего года.

6.4.7. Дата начала осуществления стимулирующих выплат - 1 сентября текущего года.

6.4.8. Периодичность осуществления выплаты устанавливается ежемесячной.

6.4.9. Продолжительность осуществления выплаты: с момента назначения до 31 августа следующего года.

6.4.10. Размер стимулирующей выплаты определяется как произведение размера средств, направляемых в расчетном периоде на стимулирующие выплаты, на отношение суммарного количества баллов работника за расчетный период к общему суммарному количеству баллов всех ППС за расчетный период.

6.5. Показатели эффективности деятельности педагогических работников, осуществляющих реализацию образовательных программ среднего профессионального образования

6.5.1. Показатели эффективности деятельности педагогических работников (далее - ПР) определяются по следующим основным категориям работ:

- учебно-методическая работа
- организационно-методическая работа
- воспитательная работа
- научно-исследовательская работа
- профориентационная работа.

6.5.2. Показатели оценки эффективности деятельности ПР по каждой категории работ и требования к документам, подтверждающим достижение измеримого показателя эффективности устанавливаются приказом ректора или руководителя обособленного структурного подразделения с учетом мнения представительного органа работников до начала очередного учебного года.

6.5.3. Показатели эффективности деятельности ПР измеряются в баллах.

6.5.4. Для определения значений показателей эффективности деятельности ПР устанавливаются следующие расчетные периоды:

- с 01 сентября прошедшего года по последний день января текущего года (осенне-зимний период);

- с 01 февраля текущего года по 30 июня текущего года (весенне-летний период).

Расчетные периоды, указанные в настоящем пункте, могут быть изменены распорядительным актом ректора или руководителя обособленного структурного подразделения.

6.5.5. Даты начала осуществления стимулирующих выплат устанавливаются:

- 1 сентября – по результатам прошедшего весенне-летнего периода;
- 1 февраля – по результатам прошедшего осенне-зимнего периода.

Даты начала осуществления стимулирующих выплат, указанные в настоящем пункте, могут быть изменены распорядительным актом ректора или руководителя обособленного структурного подразделения.

6.5.6. Периодичность осуществления выплаты устанавливается ежемесячной.

6.5.7. Продолжительность осуществления выплаты: с момента назначения до наступления ближайшей очередной даты осуществления стимулирующих выплат в соответствии с п.6.5.5.

6.5.8. Размер стимулирующей выплаты определяется как произведение размера средств, направляемых в расчетном периоде на стимулирующие выплаты, на отношение суммарного количества баллов работника за расчетный период к общему суммарному количеству баллов всех ПР за расчетный период.

6.6. Показатели эффективности деятельности работников, отнесенных к категории вспомогательного персонала (далее – ВП).

6.6.1. Показателями оценки эффективности деятельности вспомогательного персонала являются исполнительская дисциплина, отсутствие в отчетном периоде фактов нарушений законодательства в образовательной и иной предусмотренной уставом деятельности, дисциплинарных нарушений.

6.6.2. Для определения значений показателей эффективности деятельности ВП устанавливается расчетный период – квартал.

6.6.3. Дата начала осуществления стимулирующих выплат устанавливается с момента заключения трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору).

6.6.4. Периодичность осуществления выплаты устанавливается ежемесячной.

6.6.5. Продолжительность осуществления выплаты устанавливается квартальной (три месяца).

6.6.6. Размер стимулирующей выплаты за выполнение показателей эффективности устанавливается приказом ректора или руководителя обособленного структурного подразделения.

6.7. Показатели эффективности деятельности работников, отнесенных к категории административно-управленческого персонала (далее – АУП).

6.7.1. Показателями оценки эффективности деятельности АУП являются плановые показатели эффективности работника по занимаемой должности, которые устанавливаются приказом ректора или руководителя обособленного структурного подразделения с учетом мнения представительного органа работников.

6.7.2. Для определения значений показателей эффективности деятельности АУП устанавливается расчетный период квартал.

6.7.3. Дата начала осуществления стимулирующих выплат устанавливается с момента заключения трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору).

6.7.4. Периодичность осуществления выплаты устанавливается ежемесячной.

6.7.5. Продолжительность осуществления выплаты устанавливается квартальной (три месяца).

6.7.6. Размер стимулирующей выплаты за выполнение показателей эффективности устанавливается приказом ректора или руководителя обособленного структурного подразделения.

6.8. Документом, подтверждающим основание для получения выплат, является протокол комиссии о назначении стимулирующих выплат. Решение комиссии о назначении стимулирующих выплат выносится по результатам контроля достижения показателей оценки эффективности по завершению периода оценки эффективности.

6.9. Комиссия о назначении стимулирующих выплат назначается приказом ректора или руководителя обособленного структурного подразделения.

Положение рассмотрено Ученым Советом ФГБОУ ВО СамГУПС от «26» марта 2024 г. протокол № 63

Принято с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета работников СамГУПС от «25» марта 2024 г.
