ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Уральский государственный университет путей сообщения»
(УрГУПС)

Утверждено приказом ректора
от «21» 09 2018 г. № 575
ПЛ 9.5.3–2018

Об оплате труда работников Университета

ПОЛОЖЕНИЕ

Согласовано
Профкомом сотрудников
Протокол № 60
от « 14 » сентября 2018 г.

Рассмотрено и принято
Ученым советом УрГУПС
Протокол № 7
от « 20 » сентября 2018 г.

Екатеринбург
2018

Лист результатов согласования

Документ	Положение
Заголовок	Положение об оплате труда работников Университета
Подпись	Галкин А.Г., Ректор, УрГУПС
Исполнители	Коротков А.К., Начальник отдела, ПФО
Инициатор	Коротков А.К., Начальник отдела, ПФО
Тип согласования	Параллельный
Срок согласования	07.09.2018
Дата начала процесса	04.09.2018 13:51:35
Дата окончания процесса	10.09.2018 14:53:19

Комментарии инициатора:
Коллеги, прошу согласовать.

	Виза	Должность	Ф.И.О.	Дата и время
1	Согласовано	Первый проректор	Азаров Е.Б.	10.09.2018 14:53:15
2	Согласовано	Проректор по научной работе	Бушуев С.В.	10.09.2018 14:34:11
3	Согласовано	Проректор по учебной работе и связям с производством	Сирина Н.Ф.	05.09.2018 9:02:53
4	Согласовано	Начальник отдела	Морозова Е.Н.	05.09.2018 13:44:01
5	Согласовано	Главный бухгалтер	Ивукина Т.Ю.	07.09.2018 9:43:40
6	Согласовано	Начальник управления	Кайгородцева О.Ю.	07.09.2018 13:29:48
7	Согласовано	Начальник управления	Романов А.И.	10.09.2018 9:28:37
8	Согласовано	Начальник отдела кадров	Апостолова Л.Н.	07.09.2018 15:01:56
9	Согласовано	Помощник первого проректора по менеджменту качества	Скораева Е.А.	04.09.2018 14:55:10

Комментарии участников:

Романов А.И.:
Замечания и предложения представлены в ПФО

Содержание

1. Область применения 4
2. Нормативные ссылки 4
3. Термины и определения 7
4. Обозначения и сокращения 8
5. Общие положения 9
6. Финансовое обеспечение оплаты труда 10
7. Порядок и условия установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Университета 11
8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера . 13
9. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера ... 15
10. Штатное расписание 19
11. Порядок оплаты труда работников Университета 20
11.1. Оплата труда ППС 20
11.2. Оплата труда преподавателей СПО 22
11.3. Оплата труда работников Университета за исключением педагогических работников, научных работников и руководителей научных подразделений 24
11.4. Оплата труда ректора, проректоров и главного бухгалтера 25
11.5. Оплата труда работников НИЧ и сотрудников занимающихся научной деятельностью 26
12. Порядок принятия, изменения и приостановления действия настоящего Положения 27

1 Область применения

Настоящее Положение является локальным нормативным актом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный университет путей сообщения» (далее – Положение).

Действие настоящего Положения определяет порядок и условия установления оплаты труда, распространяется на всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем – федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Уральский государственный университет путей сообщения» (далее – Университет). Настоящее Положение направлено на усиление связи оплаты труда работника с его личным трудовым вкладом и конечными результатами работы Университета в целом, создание предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала работников.

2 Нормативные ссылки

Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими нормативно-правовыми документами и локальными нормативными актами:

Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ;

Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;

Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных 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»;

Постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны»;

Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

Приказом Министерства образования и науки 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»;

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»;

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»;

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников сферы научных исследований и разработок»;

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18.07.2008 № 342н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»;

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 №149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»;

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11.01.2011 №1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»;

Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017, протокол № 11;

Уставом федерального государственного бюджетного образовательного учреждение высшего образования «Уральский государственный университет путей сообщения»;

Коллективным договором Университета.

3 Термины и определения

В настоящем Положении применяются следующие термины и определения:

Профессиональная квалификационная группа (ПКГ) – группы профессий, сформированные с учетом сферы деятельности Университета на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимой для достижения уставных целей Университета.

Квалификационный уровень – выделенная в пределах одной профессиональной квалификационной группы группа должностей (профессий) в зависимости от квалификации, сложности, ответственности и других особенностей выполняемой работы.

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение всей совокупности трудовых (должностных) обязанностей работника (всех видов педагогической работы), предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией работника, разрабатываемыми на основе квалификационных справочников по занимаемым должностям, за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Выплаты компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам Университета, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, отклоняющимися от нормальных.

Выплаты стимулирующего характера – выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации качественного труда работников Университета и их поощрения за результаты труда.

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Совмещение профессий (должностей) – выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой,

определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Совместительство – выполнение в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Почасовая оплата – оплата труда, рассчитанная исходя из часовых ставок, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Штатное расписание – организационно-распорядительный документ, в котором закрепляется должностной и численный состав организации. Штатное расписание содержит перечень должностей по профессионально-квалификационным группам, сведения о количестве штатных единиц, окладов (должностных окладов) по должности, надбавок и месячный фонд заработной платы. Форма штатного расписания утверждается приказом ректора.

4 Обозначения и сокращения

В настоящем Положении применяются следующие сокращения:

АУР – административно-управленческие работники;

АХП – административно-хозяйственный персонал;

ИТР – инженерно-технические работники;

КУ – квалификационный уровень;

МОП – младший обслуживающий персонал;

НИОКР – научно-исследовательская и опытно-конструкторская работа;

НИР – научно-исследовательская работа;

НИЧ – Научно-исследовательская часть;

Преподаватели СПО – педагогические работники и другие работники, осуществляющие педагогическую деятельность по программам среднего профессионального образования;

ПКГ – профессиональная квалификационная группа;

ППС – педагогические работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу;

ПФО – планово-финансовый отдел;

СМК – система менеджмента качества;

УВП – учебно-вспомогательный персонал;

Университет, ФГБОУ ВО УрГУПС – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный университет путей сообщения»;

Учредитель – Федеральное агентство железнодорожного транспорта.

5 Общие положения

5.1. Система оплаты труда работников Университета формируется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, соглашениями, локальными нормативными актами, в том числе коллективным договором, а также настоящим Положением.

5.2. Положение содержит нормы трудового права, регулирующие порядок оплаты труда работников Университета.

5.3. Положением определяются порядок формирования фонда оплаты труда работников Университета за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств, полученных от приносящей доход деятельности Университета и иных источников, незапрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ и КУ, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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 педагогических работников;

– государственных гарантий по оплате труда;

– перечня выплат компенсационного характера, утвержденного для федеральных бюджетных учреждений;

– перечня выплат стимулирующего характера, утвержденного для федеральных бюджетных учреждений;

– иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

– рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

– мнения профкома сотрудников Университета.

5.4. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с условиями оплаты труда, определенными настоящим Положением.

5.5. Университет в соответствии с действующим законодательством и Уставом в объемах имеющихся средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры и виды доплат, надбавок, премий (разовых поощрительных выплат), а также окладов (должностных окладов), ставок заработной платы категорий работников в порядке, установленном федеральными законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат, надбавок, а также премий (разовых поощрительных выплат) максимальными размерами не ограничиваются, за исключением работников указанных в пункте 11.4.

5.6. Для подразделений, которые по роду своей деятельности не ведут образовательный процесс, но обеспечивают его выполнение, применяются наименования должностей и профессий, а также ПКГ и КУ тех видов деятельности, к которым они относятся.

5.7. В Университете применяется повременная система оплаты труда и режимы рабочего времени, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации. Отдельным структурным подразделениям может быть установлена приказом ректора Университета другая система оплаты труда, предусмотренная Трудовым кодексом Российской Федерации.

6 Финансовое обеспечение оплаты труда

6.1. Финансовое обеспечение оплаты труда в Университете осуществляется за счет следующих источников:

– средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);

– средств от приносящей доход деятельности, в том числе от оказания платных образовательных услуг, выполнения научных

исследований и разработок на основе договоров и иных услуг;

– безвозмездных поступлений от физических и юридических лиц, добровольных пожертвований на выполнение уставной деятельности;

– доходов от использования государственного имущества, находящегося в оперативном управлении Университета;

– прочих поступлений в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.2. Фонд оплаты труда работников Университета формируется на календарный год.

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

7 Порядок и условия установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Университета

7.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются ПКГ и КУ и устанавливаются с учетом нормы часов рабочего времени из расчета занятости в течение учетного периода, определенного для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами.

Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается работнику за выполнение им работ, предусмотренных утвержденными в установленном порядке должностными инструкциями или функциональными обязанностями, и определяется трудовым договором.

7.2. Размеры должностных окладов устанавливаются с учетом уровня квалификации и профессиональной подготовки работников, сложности, объема, качества и характера выполняемой работы приказом ректора Университета.

7.3. Должности, не предусмотренные ПКГ, приравниваются по оплате труда к соответствующим ПКГ и КУ на основании Единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов. Перечень отнесения должностей, не предусмотренных ПКГ и КУ, утверждается приказом ректора Университета.

7.4. К размерам окладов (должностных окладов), ставкам заработной платы могут устанавливаться повышающие коэффициенты.

Повышающие коэффициенты устанавливаются к окладам (должностным окладам) по КУ, соответствующих ПКГ. Применение повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

7.5. Могут применяться следующие виды повышающих коэффициентов:

а) персональный повышающий коэффициент к окладу работника, устанавливаемый ректором Университета с учетом профессиональной подготовки работника, значимости и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, инициативности и ответственности данного работника при выполнении поставленных задач и других факторов;

б) повышающий коэффициент по категории персонала, учитывающий важность работы, выполняемой данной категорией работников, в зависимости от занимаемого КУ соответствующей ПКГ в следующих размерах:

- 5 квалификационный уровень – 1,19;
- 4 квалификационный уровень – 1,10;
- 3 квалификационный уровень – 1,08;
- 2 квалификационный уровень – 1,05.

в) повышающий коэффициент к окладу педагогических работников за квалификационную категорию:

- при наличии высшей квалификационной категории – 1,25;
- при наличии первой квалификационной категории – 1,15;
- при наличии второй квалификационной категории – 1,10.

Повышающие коэффициенты по пункту «а» могут устанавливаться как на определенный срок, так и на неопределенное время.

7.6. ППС, научным работникам, преподавателям СПО, которым присвоены ученые степени кандидата и доктора наук, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы увеличиваются на размеры надбавок за ученые степени установленных действующим законодательством.

8 Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

8.1. Выплаты компенсационного характера, их размеры и условия устанавливаются Коллективным договором и настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работникам Университета устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

– выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

– 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);

– выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

– выплаты в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников (если иное не установлено законодательством Российской Федерации), в абсолютных размерах, а также в виде коэффициентов к заработной плате (районный коэффициент).

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, указанным в трудовом договоре.

8.3. Выплаты компенсационного характера работникам Университета устанавливаются в размерах, предусмотренных Коллективным договором и настоящим Положением, но не ниже размеров, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

8.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в районах Крайнего Севера

и приравненных к ним местностях), за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами отражаются в трудовом договоре при приеме на работу, в размерах, установленных законодательством Российской Федерации.

8.5. Доплата за наличие вредных условий труда на рабочем месте устанавливается приказом ректора Университета с учетом мнения профкома сотрудников Университета. Размер доплаты зависит от наличия вредных условий труда на конкретном рабочем месте и не может быть менее 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Степень вредности условий труда для каждого рабочего места определяется по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

8.6. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работ или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (далее – совмещение) могут быть установлены любым категориям работников Университета, которым приказом ректора Университета поручено выполнение дополнительной работы. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем, устанавливается работодателем с письменного согласия работника.

Размер доплаты за совмещение определяется соглашением сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 50 % от должностного оклада совмещаемой профессии (должности) и устанавливается приказом ректора Университета. При наличии экономии фонда заработной платы размер доплаты может быть выше, размер доплаты устанавливается приказом ректора Университета

Доплата производится за счет фонда заработной платы подразделения, в штатном расписании которого находится совмещаемая должность, или за счет экономии фонда заработной платы Университета.

8.7. Доплата за сверхурочные работы, за работу в выходные и праздничные дни устанавливается приказом ректора Университета на основании представления руководителя структурного подразделения по согласованию с проректором по направлению работы. Выплата производится на основании табеля учёта рабочего времени. Размер доплаты определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.8. Доплата за работу в ночное время производится на основании

табеля учета рабочего времени. Ночным считается время с 22.00 до 6.00 часов. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Размер доплаты за каждый такой час составляет 35% от часовой ставки (оклада).

8.9. Доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

9 Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

9.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

9.2. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

На выплату стимулирующих надбавок и доплат из средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) может использоваться экономия фонда оплаты труда Университета в целом и (или) отдельных структурных подразделений.

Подразделения, осуществляющие приносящую доход деятельность, направляют средства на выплату стимулирующих надбавок работникам в пределах утвержденной сметы доходов и расходов подразделения.

9.3. Выплаты стимулирующего характера работникам Университета осуществляются на основании Положения о стимулировании деятельности работников и максимальными размерами не ограничиваются.

9.4. Работникам Университета устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

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

9.5. Критерии установления стимулирующих выплат.

9.5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы:

– качественное и своевременное исполнение работником своих должностных обязанностей в условиях повышенной интенсивности (срочность, сложность, знание и применение сложной техники и т.п.) в соответствующем периоде, а также дополнительных видов работ;

– интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в учебном, научном процессах, эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и других процессах управления Университетом, обеспечением безопасности Университета, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности в Университете, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности Университета;

– своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики;

– достижение показателей проводимых в вузе рейтинговых оценок качества образовательной и научной деятельности, иной деятельности структурных подразделений Университета;

– проявление инициативы, творчества, применение в работе современных форм и методов организации труда;

– качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

– другие показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению уставной деятельности Университета.

9.5.2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с учетом:

– особого режима работы, связанного с выполнением особо важной и срочной работы;

– оперативности и качественного результата труда, связанных с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Университета;

– организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Университета среди населения;

– непосредственного участия в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

– внедрения и использования новых технических средств обучения в учебном процессе;

– повышения качества обучения.

9.5.3. Надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются работникам по следующим основаниям:

– за качественное выполнение порученной работы, связанной с непосредственной организацией и проведением учебного процесса;

– за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Университета.

Единовременное установление надбавок может осуществляться:

– при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации;

– при награждении Почетными грамотами, знаками отличия, нагрудными знаками Министерства транспорта Российской Федерации, Федерального агентства железнодорожного транспорта, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, других министерств и ведомств Российской Федерации и субъектов Российской Федерации;

– при награждении знаками отличия Университета в соответствии с Положением.

Ежемесячное установление надбавок может осуществляться:

– работникам, имеющим государственные почетные звания Российской Федерации;

– работникам, награжденными знаком отличия Минтранса России «За труд и пользу» и ведомственными нагрудными знаками МПС, Минтранса России «Почетный работник транспорта России», «Почетный железнодорожник», «Почетный автотранспортник»;

– работникам, награжденными знаком отличия Минобрнауки России и ведомственными нагрудными знаками Минобрнауки России «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», Почетный работник высшего профессионального образования», «Почетный работник среднего профессионального образования»;

– работникам, награжденным ведомственным нагрудным знаком «Почетный строитель»;

– «работникам, имеющим почетные звания «Почетный профессор УрГУПС», «Почетный исследователь УрГУПС».

Размер стимулирующей выплаты, если он не установлен статусом награды или вышестоящей организацией, устанавливается приказом ректора Университета.

Работникам Университета, имеющим право на получение нескольких ежемесячных надбавок, выплаты устанавливаются по наивысшему размеру.

9.5.4. Премирование работников Университета по итогам работы осуществляется с целью поощрения за общие результаты работы в соответствующем периоде и в соответствии со следующими критериями:

– обеспечение выполнения целевых показателей финансово-хозяйственной деятельности и плана мероприятий («дорожной карты»);

– высокую исполнительскую дисциплину и ответственность;

– достижение высоких результатов в воспитательной и учебной работе;

– участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и учебно-методических объединениях);

– подготовка призеров олимпиад, конкурсов.

Размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Источником выплаты премии является сумма экономии фонда оплаты труда, как за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), так и за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

Премирование осуществляется по решению ректора Университета:

– проректоров, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений и работников, подчиненных ректору Университета непосредственно;

– руководителей структурных подразделений, главных специалистов и работников, подчиненных проректорам – по представлению проректоров;

– работников, занятых в структурных подразделениях Университета – по представлению руководителей структурных подразделений.

Премия может быть снижена или не выплачена полностью при наличии:

– представлений, предписаний от контрольно-надзорных органов об устранении нарушений, допущенных в результате неисполнения или ненадлежащего исполнения работниками своих обязанностей;

– нарушения работником трудовой, исполнительской, финансовой, налоговой дисциплины, а также нарушения работником правил проведения закупок товаров, работ и услуг – по решению ректора Университета;

– отрицательной оценки работы персонала Университета Учредителем, представления в вышестоящие учреждения документов низкого качества исполнения – по решению ректора Университета при наличии соответствующего представления;

– некачественного и (или) несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы), невыполнения объема порученной основной работы и иное невыполнение или ненадлежащее выполнение работником своих должностных обязанностей – по решению ректора Университета.

Единовременные выплаты могут осуществляться:

– в связи с юбилейными датами (в соответствии с Коллективным договором);

– за добросовестный труд при увольнении (в соответствии с Коллективным договором);

– за особые заслуги перед Университетом;

– иные выплаты, устанавливаемые приказом ректора Университета.

Единовременные выплаты устанавливаются приказом ректора Университета на основании служебной записки руководителя структурного подразделения в размерах, предусмотренных Коллективным договором. Выплата может быть снижена или не выплачена полностью в случае нарушения работником трудовой и (или) исполнительской дисциплины.

10 Штатное расписание

10.1. Штатное расписание Университета, филиалов в гг. Тюмени и Нижнем Тагиле, медицинского колледжа Университета формируется ПФО и утверждается ректором Университета.

Штатное расписание остальных филиалов, колледжа железнодорожного транспорта формируется данными территориальными структурными подразделениями, согласовывается начальниками управления территориальными подразделениями и ПФО, утверждается ректором Университета

10.2. Штатное расписание Университета формируется за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств от приносящей доход деятельности, в том числе за счет средств, полученных от научно-исследовательской деятельности.

10.3. Штатное расписание Университета формируется по структурным подразделениям Университета с учетом категорий персонала в соответствии с утвержденной структурой Университета, нормативами численности, объемами выполняемых работ, обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования, а также квалификацией работников.

10.4. Численный состав работников Университета должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Учредителем.

10.5. Штатное расписание Университета утверждается на очередной календарный год не позднее 25 января.

10.6. Штатное расписание Университета по категориям ППС и преподавателям СПО утверждается на учебный год не позднее 25 сентября, формируется в соответствии с плановым распределением штата ППС между кафедрами и тарификационными списками преподавателей СПО на учебный год, утвержденным ректором Университета, директором филиала (колледжа).

10.7. В штатном расписании указываются должности (профессии), количество штатных единиц, оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера и другие обязательные доплаты и надбавки, установленные законодательством Российской Федерации.

10.8. Внесение изменений в штатное расписание Университета осуществляется в объемах средств, определенных на оплату труда работников. Изменения, вносимые в штатное расписание Университета, утверждаются ректором Университета. Изменения вносятся на основании служебных записок руководителей структурных подразделений, согласованных с ПФО (при необходимости), проректорами по направлениям деятельности.

11 Порядок оплаты труда работников Университета

11.1. Оплата труда ППС.

11.1.1. К ППС относятся должности декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента, а также исполняющие обязанности заведующего кафедрой.

11.1.2. Годовая учебная нагрузка для педагогических работников по основным профессиональным образовательным программам высшего образования устанавливается ежегодно приказом ректора Университета с учетом выполнения плана мероприятий («дорожной карты») и в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Продолжительность рабочего времени для ППС устанавливается в размере 36 часов в неделю.

Учебная нагрузка ППС устанавливается в соответствии с учебными планами, утверждёнными ректором Университета, по согласованию с учебно-методическим отделом Университета.

Учебная нагрузка ППС включает все виды учебных занятий. ППС, выполняющий объем учебной работы сверх запланированных часов в учебном году, могут вести дополнительно учебную работу по совместительству с объемом не более 18 часов в неделю и учебную работу на условиях почасовой оплаты труда.

11.1.3. Размеры окладов (должностных окладов) ППС устанавливаются приказом ректора Университета.

11.1.4. Работникам Университета из числа ППС устанавливаются компенсационные выплаты в соответствии с п. 8 и стимулирующие выплаты в соответствии с п. 9 настоящего Положения.

11.1.5. При установлении стимулирующих выплат и премий деканам факультетов, исполняющим обязанности заведующих кафедрами и ППС учитывается система оценки эффективности работы деканов факультетов, заведующих кафедрами и ППС. Показатели эффективности работы деканов факультетов, заведующих кафедрами и ППС утверждаются приказом ректора Университета.

11.1.6. Для осуществления образовательной деятельности в форме контактной работы с обучающимися, а также проведения вступительных и итоговых испытаний, могут привлекаться штатные работники Университета (в свободное от основной работы время) или специалисты других организаций на условиях почасовой оплаты труда. Порядок оформления работы на условиях почасовой оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Университетом самостоятельно и утверждаются приказом ректора Университета (директора филиала).

Выполнение педагогической работы на условиях почасовой оплаты не считается совместительством и ее объем для работника в учебном году не может превышать 300 часов.

11.2. Оплата труда преподавателей СПО.

11.2.1. Оплата труда преподавателей СПО устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки, отраженной в тарификационном списке преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность по основным профессиональным образовательным программам СПО.

11.2.2. Тарификационный список преподавателей СПО формируется исходя из объема учебной нагрузки на учебный год.

Объем учебной нагрузки преподавателей и других работников устанавливается на учебный год с учетом выполнения плана мероприятий («дорожной карты») и в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы составляет 720 часов в год.

11.2.3. В тарификационный список включаются размеры окладов (должностных окладов), стимулирующие выплаты по видам работ, исходя из объема учебной нагрузки.

Размеры окладов (должностных окладов) преподавателей СПО устанавливаются приказом ректора Университета. Преподавателям СПО устанавливаются компенсационные выплаты в соответствии с п. 8 и стимулирующие выплаты в соответствии с п. 9 настоящего Положения.

11.2.4. Средняя месячная заработная плата преподавателей СПО по тарификации определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

11.2.5. Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

Преподавателям СПО, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной преподавателю месячной ставки заработной платы.

Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

При повышении размера ставки заработной платы средняя месячная заработная плата определяется путем умножения нового размера часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

11.2.6. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам помесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

11.2.7. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу не производится.

Если ежегодный отпуск преподавателям может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится в конце учебного года.

11.2.8. Для осуществления образовательной деятельности в форме контактной работы с обучающимися, а также проведения вступительных и итоговых испытаний, могут привлекаться штатные работники Университета (в свободное от основной работы время) или специалисты других организаций на условиях почасовой оплаты труда. Порядок оформления работы на условиях почасовой оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Университетом самостоятельно и утверждаются приказом ректора Университета (директора филиала, колледжа).

Определение учебной нагрузки лицам, занимающим штатные должности наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, её содержание и объем, а также размер оплаты.

11.3. Оплата труда работников Университета за исключением педагогических работников, научных работников и руководителей научных подразделений.

11.3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников АУР, АХП, УВП и МОП устанавливаются приказом ректора Университета.

11.3.2. Работники имеют право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы по совместительству. Продолжительность рабочего времени для работающих по совместительству работников не может превышать четырех часов в день и половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

11.3.3. Для отдельных категорий работников, для которых по условиям работы не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, может устанавливаться суммированный учет рабочего времени с учетным периодом: месяц, квартал или календарный год. Продолжительность учетного периода при суммированном учете рабочего времени устанавливается приказом ректора Университета с учетом мнения профкома сотрудников Университета.

11.3.4. Работникам Университета из числа АУР, АХП, УВП и МОП устанавливаются компенсационные выплаты в соответствии с п. 8 и стимулирующие выплаты в соответствии с п. 9 настоящего Положения.

11.4. Оплата труда ректора, проректоров и главного бухгалтера.

Оплата труда ректора, проректоров и главного бухгалтера Университета состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами.

Оплата труда ректора Университета определяется трудовым договором, заключенным с Учредителем.

Выплаты компенсационного характера ректору Университета устанавливаются в соответствии с п. 8 настоящего Положения и трудовым договором, заключенным с Учредителем.

Премиальное вознаграждение ректору Университета устанавливается по итогам работы за отчетный период по решению Учредителя за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), в пределах установленного соотношения средней заработной платы ректора и средней заработной платы работников Университета (без учета заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера).

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

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера проректорам и главному бухгалтеру Университета устанавливаются в соответствии с п. 8 и 9 настоящего Положения в пределах установленного соотношения средней заработной платы проректоров, главного бухгалтера и средней заработной платы работников Университета (без учета заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера).

11.5. Оплата труда работников НИЧ и сотрудников занимающихся научной деятельностью.

11.5.1. Фонд оплаты труда работников НИЧ и сотрудников занимающихся научной деятельностью формируется за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств, полученных от выполненных научно-исследовательских, опытно-конструкторских, технологических работ и научно-технических услуг исходя из договорной цены с учетом материальных затрат и необходимых налоговых отчислений, закрепляется в калькуляции (смете), утверждаемой проректором по научной работе и согласовывается главным бухгалтером и начальником ПФО.

Фонд оплаты труда работников используется на оплату труда штатных работников, включая совместителей. Стимулирующие выплаты, премии, надбавки и доплаты устанавливаются настоящим Положением и Положением о стимулировании работников НИЧ и сотрудников занимающихся научной деятельностью и научно-исследовательскими, опытно-конструкторскими, технологическими работами.

11.5.2. Объем НИР может выполняться силами:

– штатных работников, для которых работа по данной тематике является основной;

– совместителей из числа ППС, научных работников, ИТР и УВП, обучающихся, а также лиц, как состоящих, так и не состоящих в штате, на основании договоров гражданско-правового характера (договор субподряда, договор возмездного оказания услуг и др.).

Состав коллектива, выполняющего НИР, определяется руководителем темы и может быть постоянным на весь период выполнения работ или меняться в зависимости от характера и продолжительности работы.

11.5.3. Размеры окладов (должностных окладов) научных работников, ИТР, УВП и МОП устанавливаются по ПКГ и КУ на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

11.5.4. Размеры окладов (должностных окладов) научных работников и руководителей научных подразделений устанавливаются приказом ректора Университета в зависимости от наличия ученой степени.

11.5.5. Научным работникам, ППС, ИТР и другим работникам, принимающим участие в исполнении доходных договоров НИЧ, оплачиваемых

НИОКР, других видах работ надбавки (доплаты) устанавливаются, увеличиваются, уменьшаются или отменяются приказом проректора по научной работе Университета по представлению ответственного исполнителя доходного договора или руководителя структурного подразделения, в штате которого состоит работник, согласованного с бухгалтерией Университета, которая контролирует наличие и (или) выделение средств для стимулирующих выплат.

Размер надбавки (доплаты) определяется с учетом личного вклада работника в выполнение работы и максимальными размерами не ограничивается.

11.5.6. Надбавки (доплаты) устанавливаются на определенный срок и могут быть отменены в следующих случаях:

– при несоблюдении исполнителем условий, определенных договором по соответствующим НИР;

– при наличии рекламации заказчика на качество выполненной работы;

– за нарушение работником трудовой дисциплины.

При отсутствии средств по НИР заработная плата работникам, состоящим в постоянном штате, в течении трех месяцев выплачивается в размере не менее минимального размера оплаты труда за счет накладных расходов НИЧ. По истечении указанного периода при отсутствии средств по НИР директор НИЧ вправе инициировать в установленном порядке процедуру сокращения штата работников.

12 Порядок принятия, изменения и приостановления действия настоящего Положения

12.1. Положение об оплате труда работников Университета принимается Ученым советом Университета с учетом мнения профкома сотрудников Университета, утверждается приказом ректора Университета.

12.2. Основанием для внесения изменений и дополнений могут быть изменения условий деятельности Университета в целом, включая изменения уставных документов, изменение законодательства, а также предложения работников, администрации или профкома сотрудников Университета.

12.3. Приостановление действия настоящего Положения или отдельных пунктов возможно при отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение

работ), по независящим от Университета причинам. Ректор Университета имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры на основании решения Ученого совета Университета и по согласованию с профкомом сотрудников Университета.

12.4. Иные вопросы оплаты труда, не урегулированные настоящим Положением, устанавливаются трудовым законодательством Российской Федерации.