

**РОСЖЕЛДОР**  
**Федеральное государственное бюджетное**  
**образовательное учреждение высшего образования**  
**«Ростовский государственный университет путей сообщения»**  
**(ФГБОУ ВО РГУПС)**

---

ПРИНЯТО

Ученым советом ФГБОУ ВО РГУПС

Протокол от 26.09.2025 № 1

УТВЕРЖДАЮ

Ректор ФГБОУ ВО РГУПС

В.Д. Верескун

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**  
**ФГБОУ ВО РГУПС**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников университета, устанавливает источники и структуру заработной платы работников, порядок формирования фонда оплаты труда работников ФГБОУ ВО РГУПС.

1.2. Положение разработано на основании требований Трудового кодекса Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», приказа Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», приказа Минздравсоцразвития России 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», письма Минобрнауки России от 30.03.2020 № МН-17/645-АС «О разъяснении принципов оплаты труда руководителей образовательных организаций высшего образования», иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов университета.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением, а также нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, отраслевым соглашением, локальными нормативными актами ФГБОУ ВО РГУПС.

1.3. В настоящем Положении используются следующие основные понятия и определения:

- заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты, премии 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 социальных выплат;

- базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы;

- минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

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

- эффективный контракт - это 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 и качества оказываемых государственных услуг, а так также меры социальной поддержки;

1.4. ФГБОУ ВО РГУПС в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников без ограничения их максимальными размерами.

1.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Фонд оплаты труда работников университета формируется на один календарный год, исходя из объема субсидий, поступающих на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), субсидий на иные цели, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, прочих поступлений в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников университета**

2.1. Система оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, которая включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами.

Система оплаты труда работников ФГБОУ ВО РГУПС устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих,
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемого Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822;
- единых 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;
- мнения представительного органа работников.

2.2. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, дополнительные и поощрительные выплаты, указываются в трудовом договоре.

2.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

## **3. Порядок и условия установления окладов (должных окладов), заработной платы работников**

3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются по профессиональным квалификационным группам 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 федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются в приложении к настоящему Положению на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются ректором на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей структурных подразделений.

3.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

#### **4. Выплаты компенсационного характера**

4.1. В ФГБОУ ВО РГУПС устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты работникам за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, при выполнении работ, не предусмотренных должностными обязанностями, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни);

- денежное вознаграждение за классное руководство;

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием, а также за работу с шифрами.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

4.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективным договором.

4.4. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации.

Федерации от 22 июля 2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

4.6. Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

4.8. Размер компенсационной доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.9. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием, а также за работу с шифрами утверждается в размере и порядке, установленном 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».

## **5. Выплаты стимулирующего характера**

5.1. В пределах фонда оплаты труда (с учетом средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников) к окладам работников устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в настоящем Положении, коллективном договоре, а также локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в ФГБОУ ВО РГУПС показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

5.2. К выплатам стимулирующего характера (доплаты, надбавки, премии и др.) относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

5.3. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться в абсолютном значении, в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и в виде повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу).

5.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются с учетом показателей эффективности деятельности работников для обеспечения увязки оплаты труда с повышением качества предоставляемых услуг (выполняемых работ).

5.5. В университете могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ;
- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- целевая стимулирующая надбавка;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный срок - месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также могут устанавливаться одновременно и на неопределенный срок.

5.5.1. Показатели и критерии эффективности при которых устанавливается надбавка за интенсивность и напряженность работы:

- своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;
- высокий уровень исполнительской дисциплины;
- работа с дополнительными программными продуктами, интернет-площадками, федеральными государственными информационными системами;
- своевременное и качественное составление и подготовка документации и отчетности;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения университета;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- выполнение больших объемов (превышающих средние показатели университета за предшествующий год в расчете на единицу научно-педагогических работников) хозяйственных работ и грантов;
- интенсивность и напряженность работы по организации и обеспечению учебного процесса;
- выполнение работником важных, сложных и срочных работ.

5.5.2. Показатели и критерии эффективности при которых устанавливается надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ:

- отсутствие обоснованных жалоб и претензий от потребителей услуг к качеству работы работника;
- отсутствие претензий со стороны руководства к исполнению должностных обязанностей;
- инициативность в работе, обмен опытом и пр.;
- отсутствие случаев нарушения трудового распорядка (прогулов, опозданий и самовольного ухода с работы);
- поощрение руководством университета Благодарностью, Почетной грамотой, нагрудным знаком РГУПС «За заслуги перед университетом», награждение ведомственными нагрудными знаками, почетным званием и др.;
- поощрение Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоение почетных званий Российской Федерации и награждение знаками отличия Российской Федерации, награждение орденами и медалями Российской Федерации;
- наличие ученых степеней;

- педагогическим работникам устанавливается повышающий коэффициент к ставке заработной платы за наличие квалификационной категории:

- высшая квалификационная категория – 1,15;
- первая квалификационная категория – 1,12.

В целях стимулирования целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, профессионального, личностного и карьерного роста устанавливается повышающий коэффициент к окладу по должностям, входящим в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и других служащих (за исключением должностей педагогических и медицинских работников), предусматривающие категорирование за наличие соответствующего уровня образования, квалификации, опыта работы и (или) осуществление руководства подчиненными, либо за управление самостоятельным участком работы:

- главный -1,14;
- ведущий -1,10;
- старший – 1,1;
- I категория – 1,08;
- II категория – 1,05.

5.5.3. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается всем работникам в зависимости от количества лет, непрерывно проработанных в ФГБОУ ВО РГУПС, в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада)):

- от 5 до 10 лет - 5 процентов;
- от 10 до 15 лет - 10 процентов;
- свыше 15 лет - 15 процентов.

В стаж непрерывной работы в университете засчитывается время непрерывной работы по основному месту работы в университете и в учреждениях, которые были реорганизованы в форме присоединения к университету, и правопреемником которых является университет. Стаж непрерывной работы не прерывается, в случае если период между увольнением (за исключением применения увольнения как дисциплинарного взыскания) и приемом на работу составляет менее одного месяца.

5.5.4. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу. В университете могут выплачиваться следующие виды премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также по итогам выполнения определенной работы);
- премия за качественную подготовку, организацию и проведение мероприятий, связанных с деятельностью университета;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;

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

- премия за подготовку и публикацию научных статей в научных изданиях;

- премия за трудовой вклад в выполнение проводимых университетом научно исследовательских работ;

- премия за образцовое качество выполняемых работ.

5.5.5. Целевая стимулирующая надбавка устанавливается для стимулирования и мотивации работников, а также снижения текучести обученных квалифицированных кадров.

5.6. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается ректором или иным уполномоченным лицом в отношении конкретного работника.

5.7. Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности за наличие квалификационной категории или категорийности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.8. Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

5.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются ректором или иным уполномоченным лицом по представлению непосредственного руководителя структурного подразделения с ежемесячной выплатой на определенный период, оговариваемый в приказе и трудовом договоре (дополнительном соглашении) Работника.

5.10. Единовременные выплаты стимулирующего характера по итогам работы устанавливаются приказом ректора или иного уполномоченного лица по представлению непосредственного руководителя структурного подразделения.

5.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также за счет средств от приносящей доход деятельности и прочих поступлений в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.12. Компенсационные и стимулирующие выплаты работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, осуществляются на основании эффективного контракта при условии выполнения работником показателей и критериев эффективности деятельности.

5.13. С учетом фактических результатов работы работника и при снижении интенсивности труда ранее установленный размер стимулирующих выплат может быть досрочно пересмотрен или отменен локальным нормативным актом с соблюдением норм трудового законодательства.

5.14. Снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка

осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

5.15. Меры поощрения, в течение срока действия дисциплинарного взыскания, применяются к Работнику по усмотрению Работодателя.

## **6. Эффективный контракт**

6.1. В целях совершенствования системы оплаты труда педагогических работников университета, создания условий для дифференциации вознаграждения работников, выполняющих работы различной сложности, стимулирования работников к достижению конкретных показателей эффективности и качества выполняемых работ, в университете внедрена система оценки эффективности деятельности педагогических работников, относящихся к ППС и преподавателям, реализующим программы среднего профессионального образования.

6.2. С указанной категорией работников заключается эффективный контракт. Показатели и критерии оценки эффективности работы для работников, относящихся к ППС, устанавливаются в справочнике видов работ, размещенном в личном кабинете преподавателей в электронной информационно-образовательной среде РГУПС в разделе «Вторая половина рабочего дня».

6.3. В системе эффективного контракта фонд оплаты труда педагогических работников формируется из следующих частей:

- должностной оклад (фиксированная часть оплаты труда)
- выплаты компенсационного характера
- стимулирующие выплаты (вариативная часть оплаты труда).

6.4. Фиксированная часть оплаты труда представляет собой должностной оклад, устанавливаемый в соответствии со штатным расписанием.

6.5. Должностной оклад педагогическим работникам (кроме заведующих кафедрами и деканов) выплачивается за выполнение учебной нагрузки, установленной на учебный год, и другой деятельности, предусмотренной должностными обязанностями и индивидуальным планом (научной, творческой, исследовательской, методической, подготовительной, организационной, экспертной, иной, в том числе связанной с повышением своего профессионального уровня), в пределах 36 часовой продолжительности рабочего времени.

6.6. Должностной оклад заведующим кафедрами и деканам факультетов выплачивается за исполнение ими своих должностных обязанностей.

6.7. Выплаты компенсационного характера и денежное вознаграждение за классное руководство производятся в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (выполнение дополнительной работы, не

предусмотренной должностными обязанностями, в т.ч. выполнение обязанностей куратора группы, классного руководителя, председателя учебно-методического совета, председателя цикловой (методической) комиссии, заведование учебными кабинетами (лабораториями) и т.д.), устанавливаемые приказом ректора или иного уполномоченного лица в соответствии с настоящим Положением.

6.8. Вариативная часть оплаты труда педагогических работников, относящихся к ППС и преподавателям реализующих программы среднего профессионального образования, состоит из:

а) премии по итогам работы, выплачиваемой работникам, относящимся к ППС, основным местом работы которых является РГУПС, в очередном отчетном периоде, за своевременное и качественное выполнение индивидуального плана работ преподавателя;

б) премиальная выплата по итогам работы за интенсивность и высокие результаты работы, выплачиваемая работникам, занимающим должность преподаватель техникума РГУПС, отделений среднего профессионального образования при факультетах, отделения общеобразовательных дисциплин, а также работникам, относящимся к категории ППС, привлекаемым к работе в указанных подразделениях за успешное и добросовестное выполнение своих должностных обязанностей, применение в работе современных форм и методов организации труда, количественно измеряемых индикаторами (выполнение показателей индивидуального плана работы преподавателя).

в) иных стимулирующих выплат, которые могут дополнительно устанавливаться приказами по университету (филиалам) единовременно или на определенный срок.

6.9. Ведение индивидуального плана работы преподавателя (ИПРП) в автоматизированном режиме в личном кабинете электронной информационно-образовательной среды университета осуществляется всеми штатными работниками, относящимися к ППС университета и преподавателями отделений среднего профессионального образования при факультетах, отделения общеобразовательных дисциплин, а также работниками, относящимися к категории ППС, привлекаемым к работе в указанных подразделениях лично (включая работников, работающих по совместительству).

6.10. Учет и оценка выполнения каждым работником, указанным в пункте 6.9 настоящего Положения ИПРП, осуществляется также в автоматизированном режиме в электронной информационно-образовательной среде университета.

По итогам оценки эффективности деятельности ППС за отчетный период в части выполнения/невыполнения ИПРП подаются служебные записки:

- заведующими кафедрами на работников ППС,
- деканами на заведующих кафедрами,
- первым проректором на деканов
- деканами факультета на преподавателей отделений среднего профессионального образования при факультетах;

- директором лица – на преподавателей отделения общеобразовательных дисциплин, реализующих программы среднего профессионального образования.

6.11. Учет и оценка выполнения ИПРП каждым преподавателем техникума РГУПС осуществляется на основании протокола заседания комиссии по оценке эффективности деятельности преподавателей техникума в процентах к ставке заработной платы по должности «преподаватель» в зависимости от фактического объема учебной нагрузки ежемесячно с 1 сентября по 30 июня текущего учебного года.

6.12. Порядок учета и оценки выполнения каждым преподавателем филиала показателей эффективности и качества выполняемых работ, выполнение ИПРП, осуществляется на основании локального акта, утвержденного директором филиала.

6.13. Выполнение ИПРП обеспечивает работникам, относящимся к ППС, основным местом работы которых является РГУПС, и преподавателям, реализующим программы среднего профессионального образования, выплату премии по итогам работы в очередном отчетном периоде.

6.14. При невыполнении ИПРП премия по итогам работы в очередном отчетном периоде педагогическому работнику не выплачивается.

6.15. Размер и регулярность выплат премии по итогам работы определяется отдельным локальным нормативным актом РГУПС (филиала).

6.16. В целях осуществления контроля за своевременностью и обоснованностью распределения стимулирующего фонда, из которого производятся выплаты педагогическим работникам, в университете могут создаваться независимые комиссии.

Независимая комиссия собирается ежемесячно с целью оценки работы ППС с учетом разработанных критериев качества и эффективности выполненной работы. Состав комиссии утверждается приказом ректора или иного уполномоченного лица.

## **7. Оплата труда ректора, проректоров, научного руководителя университета и главного бухгалтера**

7.1. Заработная плата ректора, проректоров, научного руководителя университета и главного бухгалтера ФГБОУ ВО РГУПС состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Размер должностного оклада ректора определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости федерального учреждения и устанавливается учредителем университета – Федеральным агентством железнодорожного транспорта (Росжелдор).

7.3. Должностные оклады проректоров, научного руководителя университета и главного бухгалтера ФГБОУ ВО РГУПС устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада ректора.

7.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для проректоров, научного руководителя университета и главного бухгалтера ФГБОУ ВО РГУПС в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

7.5. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера ректору устанавливаются учредителем университета – Федеральным агентством железнодорожного транспорта (Росжелдор).

7.6. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера проректорам, научному руководителю университета и главному бухгалтеру ФГБОУ ВО РГУПС устанавливает ректор.

7.7. Предельный уровень соотношения средней заработной платы ректора и средней заработной платы работников ФГБОУ ВО РГУПС устанавливается Росжелдором в кратности от 1 до 8.

## **8. Штатное расписание**

8.1. Штатное расписание утверждается ректором или иным уполномоченным лицом и включает в себя структуру, штатный состав и штатную численность университета, содержит перечень структурных подразделений, наименование должностей, специальностей, профессий с указанием квалификации, сведения о количестве штатных единиц, оклады (должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам, повышающие коэффициенты к окладу по должности, обязательные выплаты, установленные законодательством Российской Федерации, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа ректора или иного уполномоченного лица.

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям ФГБОУ ВО РГУПС в соответствии с Уставом ФГБОУ ВО РГУПС.

8.4. Численный состав работников ФГБОУ ВО РГУПС должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем с учетом имеющихся средств.

8.5. Для выполнения работ, связанных с расширением объема оказываемых услуг, ФГБОУ ВО РГУПС вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

## **9. Другие вопросы оплаты труда**

9.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее

конкретных размерах принимает ректор или иное уполномоченное лицо, на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь может быть оказана при стихийном бедствии и чрезвычайной ситуации; несчастном случае, краже, пожаре, тяжелом материальном положении или заболевании, или смерти близкого родственника работника, рождении ребенка; вступлении в брак и в других случаях.

9.2. Ректор имеет право делегировать директору филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

9.3. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется применительно к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням аналогичных категорий работников соответствующих видов экономической деятельности.

9.4. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда ректор несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.5. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств ректор вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить их размер либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном трудовым законодательством порядке.

## **10. Заключительные положения**

10.1. Изменения и дополнения в настоящее Положение принимаются ученым советом и утверждаются ректором ФГБОУ ВО РГУПС.

10.2. Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВПО РГУПС, утвержденное 26.03.2021 (протокол № 8), признать утратившим силу.

10.3. Настоящее Положения вступает в силу с 1 октября 2025 года.

*Положение согласовано ответственными работниками.*

*Лист согласования хранится с оригиналом документа.*