



## П Р И К А З

От «06» 09 2022 г.

№ 514

[ Об утверждении Положений ]

На основании решения Ученого совета университета от 30.08.2022 (протокол № 36), 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 федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Самарский государственный университет путей сообщения» (приложение 1).
2. Утвердить в новой редакции Положение о порядке установления стимулирующих выплат работникам федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Самарский государственный университет путей сообщения» (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 утратившими силу приказы от 26.03.2020 №251, 01.10.2020 №577, от 30.11.2020 №708, от 01.03.2021 №90, от 15.03.2021 №137, от 05.07.22 №409.
5. Настоящий приказ вступает в силу с 01.02.2023.

Ректор

М.А.Гаранин

**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 совместительства или 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 повышающий коэффициент 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 следующие расчетные периоды:

- с 01 сентября прошедшего года по последний день февраля текущего года (осенне-зимний период);
- с 01 марта текущего года по 31 августа текущего года (весенне-летний период).

6.4.7. Даты начала осуществления стимулирующих выплат устанавливаются:

- 1 апреля – по результатам прошедшего осенне-зимнего периода;
- 1 октября – по результатам прошедшего весенне-летнего периода.

6.4.8. Периодичность осуществления выплаты устанавливается ежемесячной.

6.4.9. Продолжительность осуществления выплаты: с момента назначения до наступления ближайшей очередной даты осуществления стимулирующих выплат в соответствии с п.6.4.7.

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 «30» августа 2022 г. протокол № 36

Принято с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета работников СамГУПС от «29» августа 2022 г.

---