

Согласовано
Председатель Совета трудового
Коллектива

З.Н. Воржева
«25» января 2022 г.

Утверждаю
Директор ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ»

О.В. Старых
«25» января 2022 г.



Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 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», нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Федерального агентства железнодорожного транспорта, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда, другими законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте» (далее – ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ»).

1.3. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ» за счет субсидии федерального бюджета, средств от приносящей доход деятельности, иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые

обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, обеспечивается за счет субсидии федерального бюджета, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.5. 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 выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки, 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 и стимулирующих выплат;

– **минимальный оклад (должностной оклад)** — минимальная ставка заработной платы работника, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

1.6. Действие настоящего Положения распространяется на все структурные подразделения и филиалы ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ».

1.7. Настоящее Положение вступает в силу с «25» января 2022 года.

II. Оплата труда работников ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ»

2.1. Система оплаты труда работников ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ» включает в себя:

— размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

— выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

— выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

2.2. Система оплаты труда работников ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ» устанавливается с учетом:

— единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

— единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

— государственных гарантий по оплате труда;

- перечня выплат компенсационного характера;
- перечня выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.3. Фонд оплаты труда работников ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ» формируется на календарный год исходя из объема ассигнований из федерального бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

III. Порядок и условия установления окладов (должностных окладов) работников ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ»

3.1. ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ» в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

3.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) определяются по соответствующим ПКГ и квалификационным уровням ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

3.3. Размеры должностных окладов устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (Приложения № 1-3)

3.4. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами, приравниваются по оплате труда на основании Единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих к минимальным размерам по аналогии с имеющимися должностями в ПКГ и квалификационных уровнях.

3.5. Оплата труда библиотечных, издательско-редакционных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников соответствующих видов экономической деятельности.

3.6. Заместителям руководителей структурных подразделений (включая заместителей руководителей и главных бухгалтеров филиалов) размер должностного оклада устанавливается на 10% ниже оклада по должности соответствующего руководителя.

3.7. В пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ», устанавливаются размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

3.8. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание, по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать

уставным целям ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ» и содержаться в соответствующих разделах единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

3.9. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено соответствующей должностью, по соответствующей профессии и специальности.

IV. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.2. В ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ» устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

4.2.1. Надбавки работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Конкретные размеры указанных выплат, а также конкретные условия их предоставления, определяются по итогам проведения аттестации рабочих мест.

4.2.2. В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республик Бурятии и Хакасии.

Размеры и условия применения компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями определяются в соответствии с действующим Российским законодательством (Постановление Минтруда РФ от 11.09.1995 N 49 "Об утверждении разъяснения "О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)"; Приказ Минтруда РСФСР от 22.11.1990 N 2 "Об утверждении Инструкции о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующими нормативными актами"; Приказ Минтруда РСФСР от 22.11.1990 N 3 "Об утверждении Инструкции о порядке предоставления работникам предприятий, учреждений и организаций, расположенных в Архангельской области, Карельской АССР, Коми ССР в составе РСФСР, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской области, а также в Бурятской АССР, Тувинской АССР и Читинской области, социальных гарантий и компенсаций в соответствии с Постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6 апреля 1972 г. N 255")

а) Районные коэффициенты

Районные коэффициенты применяются ежемесячно к фактически начисленной заработной плате, включая вознаграждение за выслугу лет.

Районные коэффициенты не начисляется:

- на процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- на выплаты, рассчитанные исходя из среднего заработка (отпускные, пособия по временной нетрудоспособности и т.д.);

- на социальные выплаты (на материальную помощь, оплату питания, проезда и т.д.);

- на единовременные поощрительные выплаты, не связанные с выполнением работником трудовых обязанностей (на премии к праздникам и юбилеям).

Районные коэффициенты подлежат выплате в следующих размерах:

Регион РФ	Размер районного коэффициента (в процентах к должностному окладу)	Основание
Новосибирская область	20%	Постановление Правительства РФ от 31 мая 1995 г. N 534
Челябинская область	15%	Постановление Госкомтруда и Секретариата ВЦСПС от 28 февраля 1974 г. N 46/7
Иркутская область	20%	Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 21 октября 1969 г. N 421/26
Хабаровский край	20%	Постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 20 ноября 1967 г. N 512/П-28

б) Процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республик Бурятия и Хакасии (далее – процентная надбавка)

Процентные надбавки начисляются ежемесячно на фактический заработок, в который включаются:

- вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы;

- компенсационные выплаты (за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и др.);

- стимулирующие выплаты (премии по итогам работы, вознаграждения за выслугу лет и др.).

Процентная надбавка не начисляется:

- на районный коэффициент;

- на выплаты, рассчитанные исходя из среднего заработка (отпускные,

пособия по временной нетрудоспособности и т.д.);

- на материальную помощь;

- на выплаты, носящие разовый поощрительный характер (на премии к юбилейным датам, праздникам и др.) и не обусловленные системой оплаты труда;

Непрерывный стаж, дающий право на получение процентной надбавки, рассчитывается в соответствии с действующим законодательством.

Процентные надбавки подлежат выплате в следующих размерах:

Регион РФ	Размер процентной надбавки (в процентах к должностному окладу)	Основание
Иркутская область	10-30%	Приказ Минтруда РСФСР от 22 ноября 1990 г. N 3
Хабаровский край	10-30%	Постановление ЦК КПСС, СМ СССР и ВЦСПС от 9 января 1986 г. N 53

4.2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, работу в ночное время, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

а) доплата работникам за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ производится:

- за совмещение профессий (должностей), то есть за выполнение работником с его согласия в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с основной работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности);

- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, то есть исполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы, возложенной трудовым договором на временно отсутствующего в связи с болезнью, отпуском (без сохранения заработной платы) и по другим причинам отсутствия работника, за которым в соответствии с действующим законодательством сохраняется рабочее место (должность). При этом замещающий работник не должен являться штатным заместителем отсутствующего работника.

Работнику за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ выплачивается компенсационная доплата, устанавливаемая по соглашению сторон трудового договора. При этом размер доплаты устанавливается исходя из фактически выполняемого объема работ по

совмещаемой профессии (должности), но не более 100 процентов оклада отсутствующего работника. При этом работник подлежит премированию за основные результаты деятельности в соответствии с п. 5.12 настоящего Положения как по основной, так и по совмещаемой (в процентном соотношении от объема возложенных обязанностей) должностям.

Доплата не производится в случае, когда работа по совмещаемой должности обусловлена трудовым договором.

б) доплата работникам за работу в ночное время.

Работникам за работу с 22 до 6 часов (ночное время) производится доплата к окладу в размере 20 процентов часового оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Часовой оклад определяется путем деления месячного оклада на среднемесячное количество рабочих часов по графику 40-часовой рабочей недели в текущем году.

Доплата производится на основании утвержденного в установленном порядке Табеля учета использования рабочего времени и расчета заработной платы.

4.3. Размер месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда в нормальных условиях труда, не должен быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда в Российской Федерации, с начислением на эту сумму районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в данном районе или местности.

При этом в размер заработной платы включаются:

- вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, объема, качества и условий выполняемой работы (оклад, должностной оклад или ставка);

- компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в местностях с особыми климатическими условиями и др.);

- стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Если работник трудится в режиме неполного рабочего времени, работает по совместительству или отработал не весь фонд рабочего времени, установленный на данный месяц, оплата труда производится пропорционально отработанному работником времени. Заработная плата при данных условиях, должна быть не менее соответствующей доли минимального размера оплаты труда.

4.4. Компенсационные выплаты производятся на основании приказов работодателя, в которых указывается наименование каждой выплаты, ее размер, а при необходимости и период, на который она устанавливается.

V. Выплаты стимулирующего характера

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

5.2. В ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за высокую результативность работы;

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за сложность и важность выполняемых работ;

- надбавка педагогическим работникам за ученую степень и (или) ученое звание;

- надбавка педагогическим работникам за квалификационную категорию;

в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

г) премиальные выплаты по итогам работы:

- за основные результаты деятельности

- единовременные премии.

Работникам производятся иные выплаты стимулирующего характера (не поименованные в настоящем разделе), установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в размерах, порядке и на условиях, установленных этими нормативными правовыми актами Российской Федерации

5.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ», а также средств от приносящей доход деятельности.

5.4. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

5.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются штатным работникам по основной занимаемой должности без учета совмещения.

5.6. *Надбавка за высокую результативность* работы может устанавливаться работникам (в том числе работающим по совместительству).

Надбавки за высокую результативность работы может быть установлена на основании представления руководителя подразделения.

Основными критериями для определения работнику размера надбавки за высокую результативность работы надбавки являются:

- соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;

- личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ» (структурных подразделений ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ»);

- настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей, умение достигать результата (поставленной цели, задачи) с наименьшими затратами материальных и денежных средств;

- способность принятия управленческих решений в критических ситуациях;

- умение положительно воздействовать на коллег и подчиненных личным примером сознательного отношения к делу.

5.7. *Надбавка за сложность и важность выполняемых работ* работы может устанавливаться работникам (в том числе работающим по совместительству).

Надбавка за сложность и важность выполняемых работ может быть установлена на основании представления руководителя подразделения.

Должности работников (профессии рабочих), а также виды работ, имеющие высокую степень сложности и важности, при замещении (при выполнении) которых работникам устанавливается надбавка, определяются работодателем.

Основными критериями для определения размера надбавки являются:

выполнение особо важных, ответственных и непредвиденных работ в ограниченные сроки;

точное выполнение инструкций и распоряжений руководства в ситуациях повышенной сложности и ответственности;

умение в рамках установленных нормативных правовых актов, инструкций и положений выработать наиболее оптимальные решения;

уровень квалификационной подготовки.

5.8. Надбавка за ученую степень и (или) ученое звание устанавливается работникам (в том числе работающим по совместительству), замещающим педагогические должности, связанные с образовательным процессом (преподаватель, старший преподаватель) в следующих размерах:

- имеющим ученую степень кандидата наук, - 10 процентов оклада;
- имеющим ученую степень доктора наук, - 25 процентов оклада;
- имеющим ученое звание доцента, - 10 процентов оклада;
- имеющим ученое звание профессора, - 25 процентов оклада.

Выплата указанных надбавок работникам, имеющим несколько ученых степеней и (или) ученых званий, производится за одну ученую степень и одно ученое звание, для которых предусмотрен наибольший размер соответствующей надбавки.

Основанием для установления надбавок являются копии документов о присуждении ученой степени и (или) присвоении ученого звания.

Выплата надбавок оформляется приказом работодателя и производится ежемесячно.

5.9. Надбавка педагогическим работникам за квалификационную категорию устанавливается работникам (в том числе работающим по совместительству), замещающим педагогические должности (преподаватель, методист) в следующих размерах

- при присвоении первой квалификационной категории - 10 процентов оклада;
- при присвоении высшей квалификационной категории - 20 процентов оклада.

Основанием для установления надбавок являются копии документов о присвоении квалификационной категории.

Выплата надбавок оформляется приказом работодателя и производится ежемесячно.

5.10. Работникам (в том числе работающим по совместительству) в целях их материальной заинтересованности в длительной и непрерывной работе подлежит выплата надбавка за непрерывную работу в ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ» в следующих размерах:

Стаж непрерывной работы в ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ»	Размер надбавки в процентах от оклада
от 1 года до 3 лет включительно	10%
от 3 лет до 5 лет включительно	15%
от 5 лет до 10 лет включительно	20%
свыше 10 лет	25%

Выплата надбавки не производится работникам, с которыми в установленном порядке заключены срочные трудовые договоры на время выполнения временных (до двух месяцев) работ и (или) сезонных работ.

В непрерывный стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитываются следующие периоды:

а) периоды непрерывной работы на должностях работников ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ»;

б) периоды, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) в ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ», а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранения от работы и последующем восстановлении на прежней работе или при переводе на другую работу;

в) периоды отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

При поступлении на работу на должности работников ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ» не позднее одного месяца со дня увольнения с должностей работников ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ» стаж работы сохраняется.

Выплата надбавок оформляется приказом работодателя и производится ежемесячно.

5.11. Премирование работников (в том числе работающих по совместительству) производится в целях повышения их материальной заинтересованности в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных (функциональных) обязанностей и уровня ответственности за порученный участок работы.

5.12. Премирование работников за основные результаты деятельности осуществляется в соответствии «Положением о премировании работников Федерального государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Учебно-методический центр железнодорожного транспорта» за основные результаты работы».

5.13. За выполнение особо важных и сложных заданий (разработку и реализацию важных и сложных управленческих решений и т.п.) работникам выплачиваются единовременные премии, размер которых устанавливается приказом работодателя на основании представления руководителя подразделения. Размер единовременной премии, выплачиваемой работнику, определяется в твердой сумме (в рублях) или в процентах к окладу.

5.14. Конкретные размеры стимулирующих выплат работнику, а также

период, на который они устанавливаются, определяются приказами директора ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ» и директоров филиалов ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ».

5.15. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

— заместителям директора ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ», главному бухгалтеру ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ», иным работникам, подчиненным директору ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ» — непосредственно директором ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ»;

— руководителям структурных подразделений, директорам и главным бухгалтерам филиалов ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ», иным работникам, подчиненным заместителям директора ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ», — директором ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ» по представлению заместителей директора;

— работникам структурных подразделений ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ» — директором ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ» по представлению руководителей структурных подразделений по согласованию с заместителями директора ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ»;

— работникам филиалов ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ» (за исключением директоров и главных бухгалтеров филиалов) — директорами филиалов по представлению заместителей директоров филиалов и руководителей структурных подразделений филиалов.

VI. Оплата труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ»

6.1. Заработная плата директора, заместителей директора, главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад директора ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ» устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ». Конкретный размер должностного оклада директора устанавливается Федеральным агентством железнодорожного транспорта.

6.3. К основному персоналу ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ» относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ». Перечни должностей и профессий работников, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, устанавливаются Федеральным агентством железнодорожного транспорта. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада директора ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ» устанавливается Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

6.4. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора. Конкретный размер должностных окладов устанавливается приказом директора.

6.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ», заместителей директора, главного бухгалтера в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

6.6. Выплаты стимулирующего характера для заместителей директора, главного бухгалтера устанавливаются приказом директора.

6.7. Федеральное агентство железнодорожного транспорта может устанавливать директору ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ» выплаты стимулирующего характера за счет средств от централизации бюджетных ассигнований, выделяемых на оплату труда работников ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ».

VII. Штатное расписание

7.1. Штатное расписание ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ» утверждается приказом директора на каждый календарный год.

7.2. Штатное расписание ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ» включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ».

7.3. Численный состав работников ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ» должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

7.4. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ».

7.5. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

7.6. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, все виды выплат компенсационного характера, за исключением указанных в п.4.2.3, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

VIII. Единовременные премии и материальная помощь

8.1. В ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ» могут выплачиваться единовременные премии и материальная помощь работникам при наличии достаточных бюджетных средств и/или средств, полученных за счет приносящей доход деятельности, выделяемых на эти цели. Условия и порядок выплаты единовременных премий и материальной помощи предусматриваются коллективным договором, заключаемым между Работодателем и Работниками ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ».

IX. Рассылка

Контролируемая копия настоящего Положения передается в отдел кадров, бухгалтерию, Председателю Совета трудового коллектива под роспись. Положение рассылается во все филиалы ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ».

X. Хранение

Оригинал настоящего Положения хранится у директора.

ХII. Приложения

1. Приложение № 1. Должностные оклады с учетом повышающих коэффициентов по должностям работников образования.

2. Приложение №2. Должностные оклады с учетом повышающих коэффициентов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих.

3. Приложение №3. Должностные оклады с учетом повышающих коэффициентов по должностям профессий рабочих.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников Федерального государственного бюджетного
учреждения дополнительного профессионального образования
«Учебно-методический центр по образованию
на железнодорожном транспорте»

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ С УЧЕТОМ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ПО ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
Минимальный размер оклада 8 544,00 руб.			
3 квалификационный уровень	методист	1,172	10 013,00
4 квалификационный уровень	старший методист, преподаватель	1,190	10 167,00
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений			

Минимальный размер оклада 12 592,00 руб.

1 квалификационный уровень	Начальник отделов: методического, дополнительного профессионального образования, разработки учебно-программной и нормативно-методической документации, отдела разработки программно-методического обеспечения, отдела развития и реализации государственных программ и проектов в сфере профессионального образования Заместитель начальника отделов: методического, дополнительного профессионального образования, разработки учебно-программной и нормативно-методической документации, отдела разработки программно-методического обеспечения, отдела развития и реализации государственных программ и проектов в сфере профессионального образования	1, 2	15 110,00 13 599,00
----------------------------	---	------	--

Основание - Приказ Минздравооцразвития России № 216н от 05 мая 2008 г.

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ С УЧЕТОМ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ПО ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ ДОЛЖНОСТЯМ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ**

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа " Общеотраслевые должности служащих первого уровня"			
Минимальный размер оклада 6 744,00 руб.			
1 квалификационный уровень	архивариус, делопроизводитель, кассир, кладовщик, комендант, оператор компьютерного набора и верстки, экспедитор	1,0	6 744,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	1,1	7 419,00
Профессиональная квалификационная группа " Общеотраслевые должности служащих второго уровня"			
Минимальный размер оклада 7 712,00 руб.			
1 квалификационный уровень	Администратор, корректор, техник, техник-технолог, товаровед, художник	1,00	7 712,00
2 квалификационный уровень	заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством	1,10	8 483,00
3 квалификационный уровень	Техник (1 категории), начальник хозяйственного отдела	1,65	12 724,00

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"

Минимальный размер оклада 9 486,00 руб.

1 квалификационный уровень	библиотекарь, бухгалтер, выпускающий (редактор по выпуску), документовед, инженер, инженер по ремонту, инженер-программист (программист), инженер-технолог (технолог), менеджер, менеджер по рекламе, технический редактор, системный администратор, специалист, специалист по защите информации, специалист по кадрам, специалист по курсам повышения квалификации, специалист по маркетингу, специалист по продажам, специалист по охране труда и технике безопасности, экономист, юрист-консульт, помощник руководителя	1,00	9 486,00
2 квалификационный уровень	бухгалтер (2 категории), инженер (2 категории), инженер-программист (2 категории), редактор, художественный редактор	1,05	9 961,00
3 квалификационный уровень	бухгалтер (1 категории), документовед (1 категории), инженер-программист (1 категории), программист (1 категории), редактор (2 категории)	1,10	10 435,00
4 квалификационный уровень	ведущий бухгалтер, ведущий документовед, ведущий специалист, ведущий специалист по кадрам, ведущий специалист по защите информации, ведущий специалист по продажам, ведущий специалист по маркетингу, ведущий юрист-консульт, ведущий экономист, ведущий инженер-программист, редактор (1 категории)	1,15	10 909,00
5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера, главный специалист по кадрам, главный специалист, главный художественный редактор, главный юрист-консульт	1,20	11 384,00

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"

Минимальный размер оклада 12 591,00 руб.	
1 квалификационный уровень	<p>начальник отдела (за исключением отделов: дополнительного профессионального образования, разработки учебно-программной и нормативно-методической документации, отдела разработки программно-методического обеспечения, отдела развития и реализации государственных программ и проектов в сфере профессионального образования, хозяйственного отдела), начальник сектора</p> <p>заместитель начальника отдела за исключением отделов: дополнительного профессионального образования, разработки учебно-программной и нормативно-методической документации, отдела разработки программно-методического обеспечения, отдела развития и реализации государственных программ и проектов в сфере профессионального образования, хозяйственного отдела)</p>
2 квалификационный уровень	<p>главный специалист прямого подчинения директору, главный редактор</p> <p>директор филиала, директор представительства, начальник управления</p>
3 квалификационный уровень	<p>заместитель директора филиала, главный бухгалтер филиала, заместитель начальника управления</p> <p>заместитель директора филиала (по методической работе)</p>
	1,2
	1,10
	1,80
	15 109,00
	13 598,00
	13 850,00
	22 663,00
	20 397,00
	20 497,00

Основание - Приказ Минздравсоцразвития России № 247н от 29 мая 2008 г., Приказ Минздравсоцразвития России № 342н от 18 июля 2008 г.

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ С УЧЕТОМ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ПО ДОЛЖНОСТЯМ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа общеготраслевые профессии рабочих первого уровня			
Минимальный размер оклада 5 621,60 руб.			
1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник, уборщица, сторож, вахтер	1,00	5 621,60
	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по стирке, уборщица,	1,05	5 903,00
	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	1,1	6 184,00
2 квалификационный уровень	профессии рабочих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	1,15	6 465,00

Профессиональная квалификационная группа общепромышленные профессии рабочих второго уровня			
Минимальный размер оклада 6 295,00 руб.			
1 квалификационный уровень	<p>профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; слесарь-сантехник</p> <p>профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; слесарь-сантехник</p>	1,00	6 295,00
2 квалификационный уровень	<p>профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: автомеханик, слесарь-сантехник, электромеханик</p> <p>профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля</p>	1,1	6 925,00
3 квалификационный уровень	<p>профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.</p>	1,15	7 240,00
4 квалификационный уровень	<p>профессии рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)</p>	1,2	7 554,00
		1,30	8 184,00

Основание - Приказ Минздравсоцразвития России № 248н от 29 мая 2008 г.