

**Министерство образования и науки Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Шадринский государственный педагогический институт»**

**Председатель первичной профсоюзной
организации работников ШГПИ**
_____ **С.Ю. Папиrowsкая**

И.о. ректора ШГПИ
_____ **А.Р. Дзиов**

«__» _____ **2016 г.**

«__» _____ **2016 г.**

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ (НАДБАВОК И ДОПЛАТ)
в ШГПИ**

(является неотъемлемой частью положения об оплате труда в ШГПИ)

ШАДРИНСК
2016г.

1. Общая часть

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральный 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», приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях», приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 N 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", Уставом ШГПИ и Коллективным договором «Шадринского государственного педагогического института» в Институте устанавливаются стимулирующие выплаты (далее надбавки и (или) доплаты) на постоянной или временной основе.

2. Источники выплат стимулирующих надбавок и доплат

На выплаты стимулирующего характера направляются средства субсидии на выполнения государственного задания и средства, полученные от приносящей доход деятельности.

На стимулирование работников, на выплату стимулирующих надбавок и доплат может использоваться экономия фонда оплаты труда Института.

3. Порядок установления стимулирующих надбавок и доплат

В целях поощрения работников ШГПИ за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях", работникам 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 не устанавливается в институте;
- премиальные выплаты по итогам работы.

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников.

Стимулирующие надбавки и доплаты устанавливаются в Институте приказами ректора в пределах фонда оплаты труда (ФОТ) и максимальными размерами не ограничиваются.

Стимулирующие надбавки (доплаты) устанавливаются в процентном отношении к установленному работнику окладу в трудовом договоре, без учета повышающего коэффициента или в абсолютном размере.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты труда работникам устанавливаются на определенный срок (месяц, квартал, полугодие, год) и на постоянной основе.

Размер коэффициента надбавки за интенсивность и высокие результаты работы до 5.

Ректор имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер стимулирующей надбавки (доплаты), либо полностью отменить ее выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы), не выполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и другими основаниям.

В указанных случаях к служебной записке прилагаются документы, подтверждающие допущенные сотрудником, некачественное и несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы), не выполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера надбавки (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств субсидии на выполнение государственного задания, по независящим от Института причинам, ректор Института имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры на основании решения Ученого совета Института по согласованию с профкомом работников Института.

Размер надбавки (доплаты) пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при

изменении системы оплаты труда.

В случае изменения организационных и технологических условий труда в подразделении, для пересмотра размера или отмены надбавки (доплаты) по инициативе руководителя структурного подразделения, на имя ректора подается служебная записка с обоснованием пересмотра размера надбавки (доплаты) или ее отмены. Работник уведомляется об указанных изменениях не позднее, чем за два месяца до их введения. При указанной ситуации требуется согласие работника на перечисленные изменения, в противном случае руководитель структурного подразделения должен действовать в соответствии со статьей 74 ТК РФ.

4. Стимулирующие надбавки (доплаты), устанавливаемые на временной (на определенный срок) или на постоянной основе (на неопределенный срок)

Основанием для выпуска приказа об установлении стимулирующей надбавки (доплаты) является служебная записка с резолюцией ректора Института, подаваемая руководителем структурного подразделения на его имя с обоснованием необходимости установления надбавки (доплаты) конкретному сотруднику или группе работников Института с указанием ее размера и срока, на который она устанавливается. Служебная записка визируется главным бухгалтером на предмет наличия средств для ее установления, после этого Управление кадров издает приказ о ее установлении.

Виды стимулирующих надбавок (доплат), устанавливаемых на временной основе (на определенный срок) или на постоянной основе (на неопределенный срок), которые могут устанавливаться в ШГПИ:

1. Доплаты компенсационного характера:

- Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

- Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;

- Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»;

- Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в

соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны.

2. За интенсивность и высокие результаты работы:

- За высокую интенсивность труда;
- За высокие результаты работы;
- За особые заслуги работника перед учреждением;
- За сложность и напряженность работы;
- За интенсивность труда при особом режиме работы;
- За успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности учреждения;
- За обеспечение безаварийной работы хозяйственно-эксплуатационных систем учреждения;
- За участие и личный вклад работника в подготовке научно-методических разработок и методических рекомендаций;
- За обеспечение безотказной и бесперебойной работы программно-технических средств, а также информационных ресурсов Рособнадзора и учреждения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет;
- За участие в работе экспертно-квалификационных и иных комиссий, созданных в учреждении;
- За проведение работ сертификации, аккредитации;
- За осуществление закупок товаров, работ и услуг;
- За разработку эффективных предложений по составу и содержанию программных мероприятий в сфере деятельности учреждения;
- За интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;
- За разработку и реализацию проектов и мероприятий государственных программ, федеральных целевых программ в сфере деятельности учреждения.
- Интенсивность работы по приему студентов;
- За интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника;
- За интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ;
- Надбавка за интенсивность работы в должности заведующего кафедрой;
- Надбавка за интенсивность работы в должности декана, а также при исполнении обязанностей декана;
- Надбавка за исполнение обязанностей заместителя декана;

- Иные доплаты, которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность выполняемой работы или иной деятельности, не входящей в круг основных обязанностей работника;

- Участие в выполнении фундаментальных исследований;

- Участие в выполнении федеральных целевых и ведомственных программ;

- Количество иницилируемых работником исследований;

- Количество лицензий на право использования изобретений;

- Количество премий, наград, дипломов, полученных работником или с его участием;

- Количество патентов по результатам научной и научно-технической деятельности;

- Количество публикаций в открытой печати научных и (или) научно-технических результатов;

- Коэффициент цитируемости научных и научно-технических результатах деятельности работника;

- Количество изданных монографий;

- Участие в международном научном и научно-техническом сотрудничестве (стажировки, командировки, публикации научных и (или) научно-технических результатов за пределами территории Российской Федерации);

- Количество экспонатов, представленных на международных и российских выставках;

- Научное руководство аспирантами, соискателями и студентами по выполнению НИРС, дипломных работ и проектов;

- Инновационная устремленность, освоение новых технологий и методологий в научной и педагогической деятельности;

- Участие в рецензировании научных трудов и результатов научной и научно-технической деятельности;

- Повышение научной квалификации, участие в конференциях, симпозиумах, мастер-классах и др.;

- Интенсивность работы, связанной с обслуживанием обучающихся на договорной основе;

- За ведение работы в условиях проведения объявленного эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ;

- Интенсивность работы в обеспечении учета платных образовательных услуг;

- Интенсивность работы по обеспечению подготовки, качественного составления и своевременной сдаче отчетности.

3. За качество выполняемых работ:

- За наличие почетных званий у работников при условии качественного выполнения ими своих должностных обязанностей;

- Доплата работникам, заключившим договор материальной ответственности и качественно выполняющим возложенные обязанности;

- Иные доплаты, которые можно использовать в качестве стимулирования за качество выполняемой работы или иной деятельности, в том числе не входящей в круг основных обязанностей работника;

- За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, бесперебойной работы инженерных и хозяйственно- эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

- За высокий профессионализм и качество выполняемой работы;

- За выполнение важных и особо важных работ;

- За досрочное и качественное выполнение порученного объема работ;

- За профессиональное мастерство (работникам учреждения из числа рабочих):

- За профессиональное мастерство – 20%;

- За наличие у водителей автомобилей квалификации второго и первого класса:

- За наличие у водителей автомобиля квалификации второго класса – 10%;

- За наличие у водителей автомобиля квалификации первого класса – 20%;

- За результаты работы структурного подразделения учреждения, в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы;

- За добросовестное исполнение работником возложенных на него должностных обязанностей;

- За трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых учреждением научно-исследовательских работ.

- За публикации научных статей по профилю научной деятельности учреждения в научных журналах.

- За достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, в том числе приносящей доход деятельности.

- За качество подготовки и проведение мероприятий, связанных с деятельностью учреждения.

- За инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

- За соблюдение порядка подготовки и сроков представления плановых и отчетных документов.

- За участие в выполнении важных, сложных и срочных работ.

- За соблюдение работником трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка.

- Использование инновационных технологий в сфере развития образования и науки в образовательном учреждении;

- Использование новейших образовательных и информационных технологий в учебном процессе;

- Ведение активной методической работы по формированию учебных планов;

- Разработка новых образовательных программ, связанных с внедрением новых направлений и специальностей;

- Наличие учебников и учебно-методических пособий и разработок, созданных преподавателями образовательного учреждения;

- Качество преподавания предмета на основе рейтинговой оценки службы качества образовательного учреждения;

- Качество подготовки студентов, слушателей и обучающихся в образовательном учреждении;

- Качество работы преподавательского коллектива кафедр вуза на основе рейтинговой оценки службы качества образовательного учреждения;

- Подготовка студентов и учащихся, завоевавших призовые места в международных, общероссийских и других не менее значимых конкурсах и олимпиадах;

- Подготовка студентов из числа стипендиатов Правительства РФ или Президента РФ;

- За участие в методической работе (конференциях, семинарах и т.д.);

- За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения;

- Высокий уровень исполнительской дисциплины;

- За достижение высоких результатов в воспитательской работе;

- За авторство учебных и научно- методических разработок, рекомендаций, книг и учебников по своему направлению деятельности;

- Научное руководство и своевременная подготовка кадров;

- Руководство научной работы студентов и результатов их научных исследований;

- Качественная и оперативная подготовка к зимнему сезону;

- Полнота, качество оснащения учебным оборудованием, ремонта оборудования зданий и сооружений;

- Эффективность работы в административном управлении;

- Эффективность работы в финансово-экономическом и социальном обеспечении;

- Обеспечение качества работы в кадровом и административном делопроизводстве;

- Обеспечение качества работы в процессах библиотечной деятельности;

Надбавка за наличие почетных званий у работников Института при условии качественного выполнения ими своих должностных обязанностей:

«Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации (СССР)», «Заслуженный деятель науки и техники Российской Федерации (СССР)», «Заслуженный тренер

Российской Федерации (СССР)» и другие, в названии которых содержится слово «Заслуженный»;

- за звание действительного члена и члена-корреспондента академий наук Российской Федерации, имеющих государственный статус, а также лауреатам Государственных премий Российской Федерации (СССР) и премий Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, премий Совета Министров СССР, премий Совета Министров РСФСР, Премий Минвуза СССР, Гособразования СССР, Рособразования, Министерства образования и науки России, Ленинской премии, премии Ленинского комсомола, а также награжденным почетным значком Министерства высшего и среднего специального образования СССР «За отличные успехи в работе», нагрудным знаком «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», иными почетными званиями, и государственными наградами Российской Федерации и СССР: звание Героя, ордена и медали (кроме юбилейных), знаки отличия и почетные звания в сфере науки и образования, культуры и спорта (кроме почетных грамот и благодарностей);

При наличии двух и более почетных званий стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

Выплата по всем указанным видам стимулирующих надбавок (доплат) производится в пределах фонда оплаты труда Института.

Как правило, стимулирующие надбавки устанавливаются на срок от 3-х месяцев до одного года в пределах календарного года или единовременно. Отдельным работникам по разрешению ректора стимулирующая надбавка за качество работы и высокий профессионализм может устанавливаться на неопределенный срок.

Размеры стимулирующих надбавок руководителям структурных подразделений устанавливаются ректором Института.

5. Критерии установления стимулирующих выплат

Критериями установления стимулирующих выплат являются:

Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ;

Интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в учебном, научном процессах, эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и других процессах управления вузом, обеспечением безопасности вуза, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности в вузе, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности Института;

Своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики;

Показатели проводимых в вузе рейтинговых оценок качества образовательной и научной деятельности структурных подразделений Института.

Внедрение инновационных процессов и новых технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Института, административное управление вузом, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности вуза, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;

Другие показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению Уставной деятельности вуза.

Проректорам Института стимулирующие выплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном для всех работников Института, а также при условии отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения своих основных задач и функций подразделениями, непосредственно подчиненными проректору.

Главному бухгалтеру Института стимулирующие выплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном для всех работников Института, а также при условии соблюдения правил бухгалтерского учета, недопущений финансовых и налоговых нарушений в деятельности Института.

Основанием установления любой стимулирующей надбавки и выпуска кадрового приказа является служебная записка с резолюцией ректора и визой главного бухгалтера (на предмет наличия средств для установления и выплаты надбавки).

Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат) ЯВЛЯЕТСЯ НЕОТЪЕМЛЕМОЙ ЧАСТЬЮ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА В ШГПИ.