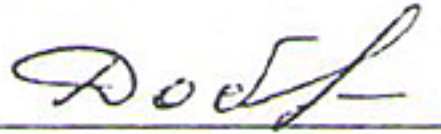



СОГЛАСОВАНО

с профсоюзным комитетом ЗабГУ


Н.Я. Кобрыгина
«31» 03 2014



УТВЕРЖДАЮ

Ректор ЗабГУ

С.А.Иванов

2014 г.



Положение о выплатах стимулирующего характера в Забайкальском государственном университете

(новая редакция)

СОГЛАСОВАНО

с профсоюзным комитетом ЗабГУ

_____ Н.Я. Добрынина

« ____ » _____ 2014 г.

УТВЕРЖДАЮ

Ректор ЗабГУ _____ С.А.Иванов

« ____ » _____ 2014 г.

**Положение о выплатах стимулирующего характера
в Забайкальском государственном университете**

(новая редакция)

Чита 2014

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Данное Положение разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВПО «Забайкальский государственный университет», Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 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», Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", Планом мероприятий ("дорожная карта") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки", утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2012 г. N 2620-р, нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации и соответствующими приказами Минобрнауки России, принятыми в связи с введением новых систем оплаты труда.

1.2. Стимулирующие выплаты для работников университета устанавливаются в соответствии с положениями «Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы», утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р.

1.3. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться в виде:

- надбавок к окладу (тарифной ставке) как в процентном отношении, так и в абсолютных значениях; вводятся с момента возникновения основания на срок не более чем до окончания финансового года;
- выплат периодического характера, устанавливаемых за достижения высоких показателей деятельности в отчетном периоде как в виде процентов к окладу (тарифной ставке), так и в абсолютных значениях; выплачиваются одновременно по окончании отчетного периода;
- премий разового характера за выполнение конкретных заданий, достижение планируемых результатов и определенных показателей работы; выплачиваются одновременно по решению руководства университета.

2. СТИМУЛИРУЮЩИЕ НАДБАВКИ (ВЫПЛАТЫ)

2.1. Стимулирующие надбавки призваны служить стимулом повышения профессионально-квалификационного уровня и деловых качеств работников.

2.2. В университете устанавливаются следующие виды стимулирующих надбавок :

2.2.1. За высокую квалификацию при условии качественного выполнения своих должностных обязанностей и наличии почетных званий:

- лауреат Государственной премии – в размере 25% к базовому окладу по профессионально-квалификационной группе (далее ПКГ);
- «Отличник высшего образования», «Отличник по отраслям», «За отличные успехи в работе в области высшего образования» – в размере 20% к базовому окладу по ПКГ;
- «Почетный работник высшего профессионального образования РФ» – стимулирующая надбавка в размере 20% к базовому окладу по ПКГ;
- «Заслуженный работник РФ» (по отраслям), «Заслуженный изобретатель РФ» – стимулирующая надбавка в размере 25% к базовому окладу по ПКГ;

- При наличии двух и более перечисленных оснований по данному пункту, стимулирующая надбавка устанавливается по одному из них;
- «Заслуженный (почетный) профессор ЧитГУ (ЗабГУ)» – в размере базового оклада профессора, ежемесячно.

2.2.2. За классность водителям автотранспорта – до 50% к базовому окладу по ПКГ. Надбавка устанавливается в зависимости от квалификации сотрудника.

2.2.3. За интенсивность, профессионализм и оперативность в решении вопросов развития университета – стимулирующая надбавка до 50% к базовому окладу по ПКГ в зависимости от сложности, важности и срочности выполняемых задач.

2.2.4. За высокое качество работы высококвалифицированных специалистов на должностях, не входящих в ПКГ профессорско-преподавательского состава, при наличии ученой степени:

- кандидата наук – 3000 руб.;
- доктора наук – 7000 руб.

2.2.5. Надбавка работникам, заключившим договор полной материальной ответственности, при условии добросовестного выполнения ими возложенных обязанностей – до 35% к базовому окладу по ПКГ после согласования с Управлением бухгалтерского учета Университета.

2.3. На все перечисленные в данном разделе надбавки сотрудникам начисляются компенсационные надбавки: за работу в климатических условиях, отклоняющихся от нормальных (выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда – 20%; и за работу в местностях с особыми климатическими условиями (за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями) – от 10 до 30%).

2.4. Конкретным сотрудникам университета все указанные надбавки устанавливаются на основании представления руководителя подразделения, согласованного с управлением кадров и планово-финансовым отделом. Надбавки вводятся приказом ректора с момента возникновения основания на срок не более чем до окончания текущего финансового года.

2.5. Сотрудники, получившие дисциплинарные взыскания, лишаются полностью или частично указанных стимулирующих надбавок на определенный период.

3. ЕЖЕКВАРТАЛЬНЫЕ СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ ФАКУЛЬТЕТОВ (ИНСТИТУТОВ)

3.1. Данные выплаты устанавливаются для повышения эффективности и результативности деятельности сотрудников следующих структурных подразделений: энергетический факультет; горный факультет; факультет экономики и управления; юридический факультет; факультет технологии, транспорта и связи; факультет строительства и экологии; факультет филологии и массовых коммуникаций; факультет естественных наук, математики и технологий; факультет физической культуры и спорта; факультет культуры и искусств; исторический факультет; институт социальных наук, психологии и педагогики в составе: социологический факультет и психолого-педагогический факультет.

3.2. Данные выплаты устанавливаются для следующих групп должностей указанных подразделений:

1. Профессорско-преподавательский состав:
 - ассистент;
 - старший преподаватель;
 - доцент;

- профессор;
 - заведующий кафедрой;
 - декан факультета;
 - директор института.
2. Учебно-вспомогательный персонал:
 - все должности учебно-вспомогательного персонала.
 3. Службы факультета:
 - все должности административного и хозяйственного персонала.
 4. Службы института:
 - все должности административного и хозяйственного персонала.

3.3. Ежеквартальные стимулирующие выплаты устанавливаются по календарному принципу – по результатам работы за отчетный квартал. Данные выплаты производятся одновременно в течение месяца, следующего за отчетным кварталом.

3.4. Для осуществления выплат стимулирующего характера работникам факультетов из единого фонда оплаты труда (ЕФОТ) университета выделяется общий квартальный фонд стимулирования факультетов (институтов) – СФ, сумма которого определяется по результатам экономической деятельности университета за отчетный квартал и утверждается приказом ректора.

Квартальный фонд стимулирования СФ распределяется между подразделениями, перечисленными в п.3.1., пропорционально их показателю эффективности деятельности факультета:

«Объем доходов от выполнения государственного задания и платной образовательной деятельности на одного работника факультета - ВФ».

Данный показатель рассчитывается следующим образом:

$$\text{ВФ} = \text{Дф} / \text{Чф}, \text{ где}$$

Дф – сумма доходов от выполнения государственного задания и платной образовательной деятельности факультета (института) в отчетном периоде, тыс.руб;

Чф – штатная численность персонала факультета (института) в отчетном периоде, включая состав ППС, УВП, АУП и др., ставок.

$$\text{Дф} = (\text{Дгз} + \text{Дпл}) * (1 + \text{Кнаг} + 0,1 * \text{Книр}), \text{ где}$$

Дгз – доходы от выполнения факультетом (институтом) государственного задания по очной и заочной форме обучения, тыс.руб;

Дпл – доходы от платной образовательной деятельности факультета (института) по очной и заочной форме обучения, тыс.руб;

Кнаг – доля «внешней» учебной нагрузки в общем объеме учебной нагрузки на факультете (институте);

Книр – показатель выполнения факультетом (институтом) плана по доходам от НИР;

$$\text{Книр} = \text{Дфакт} / \text{Дплан}, \text{ где}$$

Дфакт – фактический доход от НИР факультета (института) за отчетный период, тыс.руб;

Дплан – плановый доход от НИР факультета (института) на отчетный период, тыс.руб.

В случае, если Дфакт меньше Дплан, то Книр принимается равным «0».

Фонд стимулирования конкретного факультета (института) определяется следующим образом:

$$СФ_n = СФ / (ВФ_1 + ВФ_2 + \dots + ВФ_m) * ВФ_n$$

Фонд стимулирования СФ_n внутри факультета (института) распределяется по следующим направлениям: на поощрение сотрудников ППС, включая декана (директора института) и заведующих кафедр; на поощрение сотрудников из состава УВП и служб факультета (института). Долевое распределение СФ_n между направлениями устанавливается на каждый квартал приказом ректора университета.

3.5. Расчет стимулирующих выплат сотрудникам профессорско-преподавательского состава

Выплаты стимулирующего характера работникам из числа сотрудников ППС устанавливаются на основании их индивидуальных показателей эффективности, качества, результативности и интенсивности труда с использованием системы балльной оценки. Перечень балльных оценок формируется на основе целевых показателей эффективности работы государственных образовательных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки РФ, перечня аккредитационных показателей вуза, с учетом актуальных направлений развития университета. При этом учитывается только деятельность сотрудника, напрямую связанная с образовательной, научной и инновационной деятельностью ФГБОУ ВПО «Забайкальский государственный университет».

Система балльной оценки после обсуждения в коллективе университета, согласовывается с профсоюзной организацией и вводится в действие приказом ректора Университета на срок не более чем до окончания текущего финансового года. Изменения и дополнения в систему оценок вносятся приказом ректора университета после всех установленных данным положением согласований.

Ежеквартально до 5 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, каждым сотрудником, занимающим должность профессорско-преподавательского состава (включая заведующих кафедрой и декана), составляется отчет по выполнению показателей деятельности (Приложение 1). В отчете указывается балльные оценки по всем показателям, достигнутым сотрудником в отчетный период, а также общая сумма набранных им баллов. Отчет визируется сотрудником, заведующим кафедрой и деканом факультета, которые несут персональную ответственность за достоверность предоставленной информации.

В случае если сотрудник ведет преподавательскую работу на одной кафедре, независимо от объема занимаемой ставки он заполняет один отчет по выполнению показателей деятельности по данной кафедре с учетом объема выполняемой им по кафедре работы. В случае если сотрудник ведет преподавательскую работу на нескольких кафедрах, он заполняет отчет по выполнению показателей деятельности по каждой кафедре отдельно с учетом выполняемого им по каждой кафедре объема работ.

В срок до 10-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом, все отчеты указанных выше сотрудников рассматриваются, проверяются и утверждаются рейтинговой комиссией соответствующего факультета (института), которая формируется на основании приказа ректора университета из представителей руководства и кафедр факультета (института), служб университета и представителей профкома.

На заседание рейтинговой комиссии по рассмотрению отчетов сотрудников конкретного подразделения в обязательном порядке приглашается его руководитель (заведующий кафедрой), а при необходимости и конкретные сотрудники, отчеты которых вызывают вопросы у членов комиссии. Если рейтинговая комиссия не согласна с любым из пунктов представленного отчета, то он возвращается сотруднику на корректировку с ар-

гументированными комментариями в письменной или устной форме. В этом случае откорректированный отчет с визой сотрудника и заведующего кафедрой повторно представляется в комиссию на утверждение. Члены рейтинговой комиссии, а также директор института, декан, заместители декана или заведующий кафедрой, не могут самостоятельно вносить изменения в отчет любого сотрудника без согласования с ним.

Заседание рейтинговой комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее чем 2/3 от общего числа ее членов. Рейтинговая комиссия принимает решение по утверждению отчетов сотрудников простым большинством голосов от числа присутствующих на заседании ее членов. При этом любые вопросы, касающиеся объективности и достоверности данных, представленных в отчетах сотрудников, не могут решаться комиссией путем голосования, а требуют предметного рассмотрения в соответствии с действующими в университете руководящими документами.

По результатам рассмотрения и утверждения отчетов рейтинговой комиссией составляется протокол, включающий общий список на поощрение сотрудников ППС с указанием суммарного балла и Кт каждого. Протокол, в котором указываются результаты голосования, визируется всеми членами рейтинговой комиссии, участвовавшими в заседании, и представляется на утверждение руководству университета.

Утвержденные протоколы по всем факультетам в срок до 12-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом, поступают в планово-финансовый отдел для расчета «стоимости» одного рейтингового балла и определения соответствующих стимулирующих выплат конкретным сотрудникам ППС. «Стоимость» одного рейтингового балла рассчитывается для каждого факультета отдельно.

Для назначения стимулирующих выплат «стоимость» одного балла рассчитывается по формуле:

$$\text{Бст} = \text{Нппс} * \text{СФн} / \text{Сппс}, \text{ где}$$

Нппс – доля СФн, направляемая на поощрение сотрудников ППС в отчетном периоде, в соответствии с приказом ректора университета;

Сппс – сумма баллов, набранных сотрудниками ППС конкретного факультета, включая заведующих кафедрами и декана.

Величина стимулирующих выплат конкретному сотруднику ППС (за исключением декана и заведующих кафедрой) определяется следующим образом:

$$\text{СВппс} = \text{Бст} * \text{Рс},$$

где Рс – количество баллов, набранных конкретным сотрудником согласно отчету.

Стимулирующие выплаты заведующему кафедрой устанавливаются в зависимости от его личной педагогической и научной деятельности и от эффективности и качества работы сотрудников ППС руководимой им кафедры. Стимулирующие выплаты заведующему кафедрой рассчитываются следующим образом:

$$\text{СВзав} = \text{Бст} * (\text{Рзав} + \text{СрБкаф} * \text{Кэф} * \text{Кт}), \text{ где}$$

Рзав – количество баллов, набранных конкретным заведующим кафедрой;

СрБкаф – средний балл у сотрудников ППС кафедры;

Кэф – показатель эффективности деятельности заведующего кафедрой, устанавливаемый деканом факультета в диапазоне (0,6 – 1,2) с учетом объема и качества проводимой организационной, учебной, научной и воспитательной работы на кафедре;

Кт – показатель затраченного сотрудником времени на заведование кафедрой в отчетном квартале, определяемый следующим образом:

$$K_t = 0,5 * \Phi B_{\text{таб}} / B B_{\text{зав}},$$

где $\Phi B_{\text{таб}}$ – фактически отработанное время сотрудником согласно табелю учета рабочего времени за отчетный квартал в часах;

$B B_{\text{зав}}$ – нормативный баланс рабочего времени для заведующего кафедрой за отчетный квартал в часах для 36-часовой рабочей недели (доводится до факультетов ПФО университета).

Декан факультета (директор института) до 5 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, направляет в рейтинговую комиссию представление на всех заведующих кафедр факультета, в котором указывает для каждого из них показатели $K_{\text{эф}}$ и K_t .

Рейтинговая комиссия, в срок до 10-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом, рассматривает, проверяет и утверждает отчеты заведующих кафедр, их показатели $K_{\text{эф}}$ и K_t и включает результаты рассмотрения в протокол заседания комиссии.

Стимулирующие выплаты декану факультета (директору института) устанавливаются в зависимости от его личной педагогической и научной деятельности и от эффективности работы сотрудников ППС руководимого им факультета (института). Стимулирующие выплаты рассчитываются следующим образом:

$$S B_{\text{дек.}} = B_{\text{ст}} * (R_{\text{дек.}} + S P B_{\text{фак}} * K_{\text{ск}} * K_t), \text{ где}$$

$R_{\text{дек.}}$ – количество баллов, набранных конкретным сотрудником, занимающим должность декана (директора института) согласно отчету;

$S P B_{\text{фак}}$ – средний балл у сотрудников ППС факультета (института);

$K_{\text{ск}}$ – показатель сохранения контингента студентов факультета (института) по очной и заочной форме обучения за отчетный период;

$$K_{\text{ск}} = K_{\text{вых}} / K_{\text{вх}}, \text{ где}$$

$K_{\text{вых}}$ – контингент студентов факультета (института) на конец отчетного периода, чел;

$K_{\text{вх}}$ – контингент студентов факультета (института) на начало отчетного периода, чел.

K_t – показатель затраченного сотрудником времени на руководство факультетом (институтом) в отчетном квартале, определяемый следующим образом:

$$K_t = 0,7 * \Phi B_{\text{таб}} / B B_{\text{дек.}}, \text{ где}$$

$\Phi B_{\text{таб}}$ – фактически отработанное время сотрудником согласно табелю учета рабочего времени за отчетный квартал в часах;

$B B_{\text{дек.}}$ – нормативный баланс рабочего времени за отчетный квартал в часах для 36 (40) - часовой рабочей недели (доводится до факультетов ПФО университета).

В срок до 5-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом, отчет декана (директора института) и расчет показателя $K_{\text{ск}}$ утверждается проректором по соответствующему направлению и направляется для включения в протокол рейтинговой комиссии факультета.

На основании поступивших протоколов рейтинговых комиссий факультетов (института) и проведенных расчетов планово-финансовый отдел готовит проект приказа о стимулирующих выплатах сотрудникам ППС в отчетном квартале и представляет его на подписание руководству университета. Подписанный приказ является основанием для начисления сотрудникам стимулирующих выплат управлением бухгалтерского учета.

3.6. Расчет стимулирующих выплат сотрудникам из состава УВП и служб факультета (института)

Стимулирующие выплаты сотрудникам из состава УВП и служб факультета (института) устанавливаются с учетом индивидуальных показателей эффективности деятельности сотрудника и пропорционально отработанному им времени в отчетном периоде. Для каждого сотрудника из состава УВП и служб факультета (института) определяется индивидуальный показатель:

$$\text{Рувп} = \text{Ккф} * \text{КТУ} * \text{Кт}, \text{ где}$$

Ккф - коэффициент, учитывающий квалификацию работника, рассчитывается путем деления должностного оклада сотрудника по ПКГ на 1000 руб;

КТУ – коэффициент трудового участия, устанавливаемый руководителем подразделения в диапазоне (0,5 – 1,5) в зависимости от трудового вклада работника, его активности, качества и эффективности выполненной работы;

Кт – показатель фактически отработанного времени сотрудником в отчетном квартале, определяемый следующим образом:

$$\text{Кт} = \text{ФВтаб} / \text{БВувп}, \text{ где}$$

ФВтаб – фактически отработанное время сотрудником согласно табелю учета рабочего времени за отчетный квартал в часах;

БВувп – нормативный баланс рабочего времени за отчетный квартал в часах для 40-часовой рабочей недели, доводится до факультетов (института) ПФО университета.

Величина стимулирующих выплат конкретному сотруднику из состава УВП и служб факультета (института) определяется следующим образом:

$$\text{СВувп} = \text{Нувп} * \text{СФп} / \text{СРувп} * \text{Рувп}, \text{ где}$$

Нувп - доля СФп, направляемая на поощрение сотрудников из состава УВП и служб факультета (института) в отчетном периоде, в соответствии с приказом ректора университета;

СРувп – сумма индивидуальных показателей всех сотрудников из состава УВП и служб факультета (института);

Рувп – индивидуальный показатель конкретного сотрудника.

Для начисления стимулирующих выплат сотрудникам из состава УВП и служб факультета (института) руководитель подразделения до 5 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, направляет в рейтинговую комиссию представление на всех указанных сотрудников, в которых указывают для каждого из них показатели Кэф и Кт. Рейтинговая комиссия, в срок до 10-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом, рассматривает, проверяет и утверждает указанные показатели по всем сотрудникам данной категории и включает их в протокол заседания комиссии, руководствуясь регламентом, приведенным выше.

Планово-финансовый отдел на основании утвержденного протокола заседаний рейтинговой комиссии факультета проводит расчет стимулирующих выплат каждому сотруднику из состава УВП и служб факультета (института), готовит проект соответствующего приказа и представляет его на подписание руководству университета. Подписанный приказ является основанием для начисления данной категории сотрудников стимулирующих выплат управлением бухгалтерского учета.

3.7. На все перечисленные в данном разделе стимулирующие выплаты сотрудникам начисляются компенсационные надбавки: за работу в климатических условиях, отклоняющихся от нормальных (выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда – 20%, за работу в местностях с особыми климатическими условиями (за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями)– от 10 до 30%).

3.8. Сотрудники факультетов, получившие в течение отчетного квартала дисциплинарные взыскания, могут быть лишены полностью или частично стимулирующих выплат за указанный период. В этом случае руководитель подразделения, в котором работает конкретный сотрудник, направляет в рейтинговую комиссию соответствующее представление, с указанием фактов нарушений и взысканий, а также документов, в которых они отражены. Рейтинговая комиссия рассматривает обоснованность аргументов, изложенных в представлении руководителя подразделения, и включает результаты рассмотрения в протокол заседания комиссии (с указанием причин снижения или лишения выплат), руководствуясь регламентом, приведенным выше.

4. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ ПРОРЕКТОРАМ И ГЛАВНОМУ БУХГАЛТЕРУ

4.1. Стимулирующие выплаты проректорам и главному бухгалтеру устанавливаются по календарному принципу – по результатам работы за отчетный квартал.

4.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу работника в отчетном квартале с учетом фактически отработанного времени в данном периоде. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом ректора университета по окончании отчетного квартала при соблюдении следующих условий:

- добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем квартале;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- эффективное проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью университета;
- качественное обеспечение процесса деятельности подчиненных подразделений;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности подчиненными подразделениями;
- интенсивность и напряженность работы;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа университета;
- участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- успешное выполнение сверхплановых заданий по поручению ректората;
- отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности;
- отсутствие нарушений исполнительской дисциплины.

4.3. Максимальный размер стимулирующих выплат проректорам и главному бухгалтеру устанавливается в размере 30% от суммы должностного оклада работника за отчетный период. Указанный размер стимулирующих выплат конкретному сотруднику уменьшается по следующим основаниям:

- за невыполнение университетом установленных Минобрнауки РФ отдельных показателей эффективности деятельности образовательных организаций;
- за невыполнение университетом установленных аккредитационных показателей по соответствующему направлению;
- за невыполнение плановых задач и показателей деятельности в отчетном периоде по курируемому направлению;
- за нарушения производственной, исполнительской и трудовой дисциплины в подчиненных подразделениях, за нарушения правил техники безопасности и противопожарной безопасности;
- за превышение установленных приказом ректора квартальных лимитов затрат по соответствующему направлению;
- за несвоевременную подготовку и низкое качество государственной отчетности за существенные нарушения, выявленные в результате проверок контролирующими органами;
- по другим причинам, связанным с недостаточным качеством и эффективностью курируемого направления деятельности университета.

4.4. В случае признания университета неэффективной организацией по результатам «Мониторинга эффективности деятельности образовательной организации высшего образования», проводимого ежегодно Минобрнауки РФ, стимулирующие выплаты проректорам и главному бухгалтеру не выплачиваются в течение срока сохранения данного статуса университета.

4.5. На все перечисленные в данном разделе выплаты сотрудникам начисляются компенсационные надбавки: за работу в климатических условиях, отклоняющихся от нормальных (выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда – 20% и за работу в местностях с особыми климатическими условиями (за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями)– от 10 до 30%).

4.6. Для повышения качества оценки деятельности сотрудников приказом ректора университета на один или несколько отчетных периодов по курируемым проректорами и главным бухгалтером направлениям могут устанавливаться плановые показатели, достижение которых будет являться определяющим фактором для выплат стимулирующего характера.

5. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ АУП И АХЧ

5.1. Данные выплаты вводятся для повышения эффективности и результативности деятельности административно-управленческого и хозяйственного персонала всех служб и подразделений университета, за исключением служб и подразделений, указанных в разделах 3 и 6 данного Положения.

5.2. Стимулирующие выплаты сотрудникам АУП и АХЧ устанавливаются по календарному принципу – по результатам работы за отчетный квартал.

5.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу работника в отчетном квартале с учетом фактически отработанного времени в данном периоде. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом ректора университета по окончании отчетного квартала при соблюдении следующих условий:

- тщательность, точность и своевременность в исполнении служебных заданий;
- соблюдение сроков сдачи отчетов, заявок, качество и достоверность предоставляемой информации руководству и другим подразделениям университета;
- высокое качество выполняемой работы;

- отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности;
- отсутствие нарушений исполнительской дисциплины;
- отсутствие обоснованных жалоб от других подразделений университета, замечаний от непосредственных руководителей по соблюдению исполнительской дисциплины, в т.ч. выполнение приказов, распоряжений, должностных обязанностей и т.п.

5.4. Максимальный размер стимулирующих выплат сотрудникам АУП и АХЧ устанавливается в размере 30% от суммы должностного оклада работника за отчетный период. Указанный размер стимулирующих выплат конкретному сотруднику уменьшается по следующим основаниям:

- за невыполнение университетом установленных Минобрнауки РФ отдельных показателей эффективности деятельности образовательных организаций (руководителям подразделений);
- за невыполнение университетом установленных аккредитационных показателей по соответствующему направлению (руководителям подразделений);
- за невыполнение подразделением плановых задач и показателей деятельности в отчетном периоде (руководителям и сотрудникам подразделений);
- за нарушения производственной, исполнительской и трудовой дисциплины в подразделениях, за нарушения правил техники безопасности и противопожарной безопасности (руководителям и сотрудникам подразделений);
- за превышение установленных приказом ректора квартальных лимитов затрат по соответствующему направлению (руководителям подразделений);
- за несвоевременную подготовку и низкое качество государственной отчетности за существенные нарушения, выявленные в результате проверок контролирующими органами (руководителям и сотрудникам подразделений);
- по другим причинам, связанным с недостаточным качеством и эффективностью деятельности соответствующих подразделений университета.

5.5. Размер стимулирующих выплат (в % от должностного оклада) руководителю структурного подразделения АУП и АХЧ не может превышать размера стимулирующих выплат (в % от должностного оклада), установленного в отчетном квартале проректору, курирующему деятельность данного структурного подразделения. В случае признания университета неэффективной организацией по результатам «Мониторинга эффективности деятельности образовательной организации высшего образования», проводимого ежегодно Минобрнауки РФ, стимулирующие выплаты руководителям структурных подразделений АУП и АХЧ не выплачиваются в течение срока сохранения данного статуса университета.

5.6. Работники АУП и АХЧ, получившие в течение отчетного квартала дисциплинарные взыскания, лишаются полностью или частично стимулирующих выплат за указанный период.

5.7. Для повышения качества оценки деятельности сотрудников приказом ректора университета на один или несколько отчетных периодов конкретному структурному подразделению АУП или АХЧ могут устанавливаться плановые показатели, достижение которых будет являться определяющим фактором для выплат стимулирующего характера.

5.8. Основанием для начисления стимулирующих выплат руководителям структурных подразделений является ежеквартальный рапорт проректора по соответствующему направлению. Основанием для начисления стимулирующих выплат остальным сотрудникам подразделений является ежеквартальный рапорт руководителя структурного подразделения с визой проректора по соответствующему направлению. Руководители струк-

турных подразделений, находящиеся в непосредственном подчинении у ректора университета, представляют предложения о стимулирующих выплатах сотрудникам на его имя.

5.9. Завизированные рапорта подаются в планово-финансовый отдел до 5-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом. Планово-финансовый отдел до 10-го числа месяца, следующего за отчетным, готовит на основании поступивших рапортов приказ о стимулирующих выплатах работникам АУП и АХЧ и представляет его на подпись руководству университета.

5.10. Руководство университета имеет право изменить размер стимулирующих выплат либо отменить их полностью в случае если в отношении сотрудника имеются факты некачественного и несвоевременного выполнения служебного задания или текущей работы, выполнения порученной основной и дополнительной работы не в полном объеме, нарушения трудовой дисциплины и другие замечания.

5.11. На все перечисленные в данном разделе выплаты сотрудникам начисляются компенсационные надбавки: за работу в климатических условиях, отклоняющихся от нормальных ((выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда – 20%); и за работу в местностях с особыми климатическими условиями (за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями – от 10 до 30%).

6. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ СОТРУДНИКАМ НА ОСНОВЕ КОЛЛЕКТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ ОТДЕЛЬНЫХ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

6.1. В целях повышения материальной заинтересованности и ответственности коллективов за эффективное выполнение плановых заданий с высоким качеством, за рациональное использование рабочего времени и повышение производительности труда в отдельных структурных подразделениях может вводиться система стимулирующих выплат на основе коллективной ответственности за результаты и качество работы, выполняемой сотрудниками данного подразделения.

6.2. Подразделения, на которых распространяется действие данного раздела, определяются приказом ректора университета с учетом мнения коллектива подразделения и по согласованию с экономическим управлением университета. Состав работников подразделения определяется его штатным расписанием и трудовыми договорами с работниками. Сотрудники подразделения несут коллективную ответственность за результаты и качество работы, выполняемой данным подразделением.

6.3. Для каждого подразделения экономическим управлением на основании действующих штатного расписания и системы стимулирующих выплат на отчетный период формируется фонд стимулирования сотрудников подразделения, сумма которого утверждается приказом ректора Университета.

6.4. Заработная плата каждого сотрудника подразделения в соответствии с Положением об оплате труда работников ЗабГУ состоит из основной зарплаты (оклада в соответствии с ПКГ), компенсационных и стимулирующих выплат. Стимулирующие выплаты сотрудникам подразделения устанавливаются по календарному принципу – по результатам работы за отчетный период (месяц, квартал, год).

6.5. Стимулирующая выплата конкретному сотруднику подразделения формируется исходя из общего размера фонда стимулирования, выделенного подразделению на отчетный период, и учитывает отработанное сотрудником в отчетном периоде рабочее время, уровень его квалификации, личный трудовой вклад, активность, инициативу и качество его труда.

6.6. На все перечисленные в данном разделе выплаты сотрудникам начисляются компенсационные надбавки: за работу в климатических условиях, отклоняющихся от нормальных (выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда – 20% и за работу в местностях с особыми климатическими условиями (за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями) – от 10 до 30%).

6.7. При внедрении данной системы стимулирования в конкретном структурном подразделении разрабатывается соответствующее Положение, устанавливающие процедуры и правила начисления стимулирующих выплат сотрудникам подразделения с учетом положений данного раздела и специфики работы подразделения. Положение согласовывается с экономическим управлением, профсоюзной организацией и вводится в действие приказом ректора. На сотрудников данного подразделения не распространяется действие разделов 3 и 5 данного Положения.

7. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ ЗА АКТИВНОЕ УЧАСТИЕ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ, НАУЧНОЙ И ИНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ПРИНОСЯЩИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ДОХОД УНИВЕРСИТЕТУ

7.1. За активное участие сотрудников в деятельности, приносящей дополнительный доход университету, могут устанавливаться стимулирующие выплаты как разового, так и периодического характера.

7.2. Стимулирующие выплаты «За участие сотрудника в реализации образовательных программ ВПО, СПО, программ повышения квалификации, профессиональной переподготовки кадров и других образовательных мероприятий в соответствии с лицензией университета, приносящих дополнительный доход университету» устанавливаются в абсолютных значениях пропорционально вкладу и качеству работы сотрудника по представлению руководителей соответствующих подразделений (ответственных исполнителей работ) и согласованию с экономическим управлением. Данные выплаты распространяются как на работников, занимающих штатные должности профессорско-преподавательского состава, так и на должности других ПКГ, выполняющих преподавательскую, вспомогательную и административную работу в подразделениях, ведущих указанную деятельность.

Средства для осуществления данных выплат формируются в процессе составления смет по договору в соответствии с разделом 4 «Положения о порядке формирования и расходования средств от предпринимательской и иной приносящей доход внебюджетной деятельности». Расчет суммы средств, направляемых на стимулирующие выплаты, производится с учетом планируемого объема средств на основную зарплату преподавателей и других работников.

Для начисления стимулирующих выплат подразделения, ведущие данную деятельность, могут использовать оценку деятельности каждого работника по выполнению конкретного договора на основе разработанных индивидуальных показателей качества, результативности и интенсивности труда каждого сотрудника.

Стимулирующие выплаты производятся по факту завершения работ при условии подписания акта приемки-сдачи работ (этапов работ) и их соответствующей оплаты. Выплата производится на основании приказа ректора по окончании отчетного периода.

7.3. Стимулирующие выплаты «За участие сотрудника в научно-исследовательской работе, за реализацию и развитие инновационных и других видов деятельности, приносящих дополнительный доход университету» устанавливаются в абсолютных значениях пропорционально вкладу и качеству работы сотрудника по представлению руководителей соответствующих подразделений (ответственных исполнителей работ) и согласованию с экономическим управлением. Данные выплаты распространяются как на работников, занима-

ющих штатные должности профессорско-преподавательского состава и научных сотрудников, так и должности других ПКГ, выполняющих научную, техническую, внебюджетную и административную работу в подразделениях, ведущих указанную деятельность.

Средства для осуществления данных выплат формируются в процессе составления смет по договору в соответствии с разделом 4 «Положения о порядке формирования и расходования средств от предпринимательской и иной приносящей доход внебюджетной деятельности». Расчет суммы средств, направляемых на стимулирующие выплаты, производится с учетом планируемого объема средств на основную зарплату исполнителей работ.

Для начисления стимулирующих выплат подразделения, ведущие данную деятельность, могут использовать оценку деятельности каждого работника по выполнению конкретного договора на основе разработанных индивидуальных показателей качества, результативности и интенсивности труда каждого сотрудника.

Стимулирующие выплаты производятся по факту завершения работ при условии подписания акта приемки-сдачи работ (этапов работ) и их соответствующей оплаты. Выплата производится на основании приказа ректора по окончанию отчетного периода.

7.4. Стимулирующие выплаты «За реализацию и развитие прочих видов деятельности, приносящих дополнительный доход университету» устанавливаются в абсолютных значениях пропорционально вкладу и качеству работы сотрудника по представлению руководителей соответствующих подразделений (ответственных исполнителей работ) и согласованию с экономическим управлением. Средства для осуществления данных выплат формируются в процессе составления смет по договору в соответствии с разделом 4 «Положения о порядке формирования и расходования средств от предпринимательской и иной приносящей доход внебюджетной деятельности». Расчет суммы средств, направляемых на стимулирующие выплаты, производится с учетом планируемого объема средств на основную зарплату исполнителей работ.

Для начисления стимулирующих выплат подразделения, ведущие данную деятельность, могут использовать оценку деятельности каждого работника по выполнению конкретного договора на основе разработанных индивидуальных показателей качества, результативности и интенсивности труда каждого сотрудника.

Стимулирующие выплаты производятся по факту завершения работ при условии подписания акта приемки-сдачи работ (этапов работ) и их соответствующей оплаты.

7.5. Стимулирующие выплаты за эффективное обеспечение выполнения финансово-экономических и административных задач, связанных с приносящей дополнительный доход университету деятельностью, устанавливаются в абсолютных значениях пропорционально вкладу и качеству работы сотрудника по представлению руководителей соответствующих подразделений и согласованию с экономическим управлением. Средства, необходимые для осуществления указанных выплат, формируются из централизованного фонда в соответствии с разделом 4 «Положения о порядке формирования и расходования средств от предпринимательской и иной приносящей доход внебюджетной деятельности». Выплата производится на основании приказа ректора по окончанию отчетного периода.

7.6. На все перечисленные в данном разделе выплаты сотрудникам начисляются компенсационные выплаты: за работу в климатических условиях, отклоняющихся от нормальных (выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда – 20% и за работу в местностях с особыми климатическими условиями (за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями) – от 10 до 30%).

8. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

8.1. Премии имеют характер разового поощрения сотрудников руководством университета. Их основная цель – создание у работников материальной заинтересованности в достижении конкретных показателей, которые предусмотрены заданием руководства.

8.2. Премирование направлено:

- на проявление особой ответственности и инициативы, существенно влияющих на повышение эффективности и качества уставной деятельности университета, в том числе на улучшение предусмотренных для вузов показателей эффективности и аккредитационных показателей;
- на укрепление финансово-экономического положения университета, рациональное использование и экономию средств;
- на усиление материальной заинтересованности работников в безупречном выполнении ими трудовых обязанностей по решению уставных задач.

Перечисленное в данном разделе материальное стимулирование (премирование) работников университета не может повторно производиться по основаниям, предусмотренным разделами 3, 4, 5 и 6 данного Положения.

8.3. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (тарифной ставке). Максимальным размером премия конкретному сотруднику не ограничена.

8.4. В университете устанавливаются следующие виды поощрительных премий:

- премия в связи с юбилеем (50 лет), на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения в размере должностного оклада;
- премия в связи с достижением пенсионного возраста (для женщин – 55 лет, для мужчин – 60 лет), на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения в размере должностного оклада;
- премия при уходе на пенсию работников, непрерывно и добросовестно проработавших в ЗабГУ 10 и более лет, на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения в зависимости от проработанного периода в размерах:
 - от 10 до 15 лет – в размере одного должностного оклада;
 - свыше 15 лет – в размере полутора должностных окладов;
 - свыше 20 лет – в размере двух должностных окладов.
- за продолжительный безупречный труд в университете (15, 20 лет и далее через каждые 5 лет безупречной работы) на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения в размере должностного оклада;
- премия к праздничным и юбилейным датам и профессиональным праздникам на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения.

8.5. В университете устанавливаются следующие премии за конкретные результаты работы сотрудников, подразделений и университета в целом. К ним относятся:

8.5.1. Премия имени первого ректора ЗабГУ (ЧПИ) Ю.В. Кулагина за особые достижения в научной деятельности, которая выплачивается в соответствии с «Положением о выплате персональных вознаграждений за особые достижения в научной деятельности (премия имени первого ректора ЗабГУ (ЧПИ) Ю.В. Кулагина)»;

8.5.2. Премия за выполнение особо важного задания.

Особо важным является задание, поручаемое работнику или подразделению в целом, цель которого состоит в достижении существенных и важных результатов и (или) показателей для университета. Данное задание в обязательном порядке закрепляется за работником или подразделением соответствующим приказом с указанием сроков исполнения ра-

бот. Премия выплачивается единовременно или поэтапно по итогам выполнения задания на основании соответствующего приказа.

8.5.3. Премия за результативность и качество подготовки кадров высшей квалификации для нужд Университета выплачивается один раз в полугодие в следующих размерах:

- главному ученому секретарю диссертационных советов – 8000 рублей;
- ученым секретарям диссертационных советов – по 6000 рублей; дополнительно данной категории сотрудников – по 3000 рублей за каждую защищенную кандидатскую диссертацию и по 4000 рублей за каждую докторскую диссертацию;
- техническим секретарям диссертационных советов – по 1000 рублей за каждую защищенную диссертацию;
- председателям диссертационного совета – 10000 рублей;
- членам диссертационных советов, участвовавшим в рецензировании диссертационных работ, по представлению председателей диссертационных советов:
 - за кандидатскую диссертацию 4000 рублей;
 - за докторскую диссертацию 8000 рублей;
- членам диссертационных советов, участвовавшим только в заседаниях при защитах – 2000 рублей за каждую защиту.
- соискателям, защитившим диссертации в срок: *
 - на соискание ученой степени кандидата наук – 15000 рублей;
 - на соискание ученой степени доктора наук – 30000 рублей;
- соискателям, защитившим диссертации после окончания аспирантуры и докторантуры вне срока, соответственно – 7500 рублей и 15000 рублей.
- руководителям соискателей, защитивших диссертации в срок – 10000 рублей за кандидатскую диссертацию и 20000 рублей за докторскую диссертацию;
- руководителям соискателей, защитившим диссертации вне срока, соответственно – 5000 рублей и 10000 рублей.
- за оппонирование диссертационных работ в размере:
 - докторам наук по кандидатской диссертации – 5000 рублей; по докторской – 7000 рублей;
 - кандидатам наук – 3000 рублей.
- за подготовку отзыва ведущей организации:
 - кандидату наук – 3000 рублей;
 - доктору наук – 5000 рублей.
- за отзыв на автореферат диссертации – 500 рублей;
- за отзыв на статью, монографию – 200 рублей.

Основанием для начисления премии является представление проректора по научной и инновационной работе. Выплаты премии производятся на основании приказа ректора по окончании отчетного полугодия.

8.6. Премия за достижение высоких показателей эффективности и качества деятельности подразделений и сотрудников Университета. Премирование осуществляется по следующим основаниям:

8.6.1 Выполнение работ, результатом которых является повышение показателей мониторинга эффективности деятельности Университета;

8.6.2 Выполнение работ, результатом которых является повышение аккредитационных показателей, существенно влияющих на качество образовательного процесса;

8.6.3 Разработка и эффективное проведение мероприятий, обеспечивающих укрепление финансово-экономического положения Университета, рациональное использование и экономию средств, улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;

* Премия выплачивается соискателям, являющимся сотрудниками ППС по основной работе.

- 8.6.4 Высокие результаты проведенных контролирующими органами проверок Университета, подготовки и сдачи государственной отчетности по университету;
- 8.6.5 По результатам плановой аттестации работника по представлению аттестационной комиссии;
- 8.6.6 По результатам успешного проведения приемной компании.

8.6. Премия по результатам работы Университета в целом при условии положительной оценки его деятельности со стороны Министерства образования и науки РФ – не реже одного раза в год (за полугодие, за квартал) выплачиваются тем сотрудникам Университета, которые в течение периода, за который осуществляется премирование, своевременно, качественно и эффективно выполняли свои должностные обязанности, что в свою очередь обеспечило бесперебойную работу университета в целом в рамках его видов деятельности, предусмотренных Уставом и достижение установленных показателей эффективности.

8.8. Перечисленное в данном разделе материальное стимулирование работников университета может производиться только при наличии денежных средств по соответствующим источникам, предусмотренным на материальное стимулирование и при условии гарантированного выполнения всех обязательств университета по выплате, как должностных окладов, так и установленных надбавок и доплат компенсационного и стимулирующего характера.

9. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

9.1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, выделенных на оплату труда в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности Университета на текущий финансовый год.

9.2. При отсутствии или недостатке финансовых ресурсов в текущем периоде на выплаты стимулирующего характера руководство университета может приостановить, уменьшить, либо отменить полностью или частично стимулирующие выплаты по данному Положению с соблюдением требований действующего законодательства.

9.3. Данное Положение после обсуждения в коллективах сотрудников, согласовывается с профсоюзной организацией, и вводится в действие приказом ректора университета. Данное Положение действует на текущий финансовый год, указанный в приказе. Любые изменения и дополнения к Положению в текущем порядке вводятся приказом ректора университета после всех установленных согласований.