

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Костромской государственный университет»
(КГУ)

ПРИКАЗ

17.01.2022

№

4-0Д

Об утверждении Положения "О порядке
установления выплат стимулирующего характера"

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.12.2007 г. № 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 Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01.02.2021 г. № 71 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование», уставом федерального бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Костромской государственный университет» на основании решения ученого совета от 14 декабря 2021 г. (протокол № 5)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение "О порядке установления выплат стимулирующего характера"
2. Начальнику Управления информатизации А.В. Смирнову обеспечить размещение Положения "О порядке установления выплат стимулирующего характера" на сайте КГУ.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Ректор



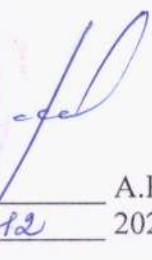
А.Р. Наумов

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Костромской государственный университет»

ПРИНЯТО

Решением Ученого совета
федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Костромской государственный
университет» (КГУ)
Протокол 5 от «14» декабря 2021 г.





А.Р.Наумов
2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ
ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной организации
преподавателей и сотрудников

КГУ


А.В. Соколова

2021 г.

Кострома
2021

1. Общая часть

1.1. Настоящее положение о порядке установления выплат стимулирующего характера федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Костромской государственной университет» (далее – соответственно положение, Университет) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», 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», приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.12.2007 г. № 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 Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01.02.2021 г. № 71 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование», Уставом КГУ и Коллективным договором, утвержденным на конференции трудового коллектива КГУ.

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

2. Источники выплат стимулирующего характера

2.1. Источником выплат стимулирующего характера являются средства на оплату труда, формируемые за счет средств финансового обеспечения университета, в том числе средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств субсидий на иные цели, средств, поступающих от приносящей доход деятельности и средств иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

3. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера

3.1. Работникам университета устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.2. Выплатами стимулирующего характера являются доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии.

3.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

3.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

3.5. Выплаты стимулирующего характера могут быть установлены в процентном отношении к окладу, установленному работнику в трудовом договоре, в кратном или процентном соотношении к установленной работнику заработной плате, в абсолютном размере.

3.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом ректора или иного уполномоченного лица. Основанием для издания приказа об установлении стимулирующей надбавки (доплаты) или о премировании является представление в форме служебной записки (ходатайстве) с положительной резолюцией ректора или иного уполномоченного лица, предоставляемое руководителем структурного подразделения (проекта, гранта, рабочей группы, ответственного за вид деятельности лица) на имя ректора, с обоснованием необходимости установления надбавки (доплаты) и/или выплаты премии конкретному сотруднику или группе работников Университета.

Ответственность за достоверность предоставленного в служебной записке (ходатайстве) обоснования установления выплаты стимулирующего характера несет работник, инициирующий представление (ходатайство).

3.7. Порядок назначения выплат стимулирующего характера определяется соответствующим регламентом, утверждаемым ректором.

3.8. Особенности назначения надбавок и доплат

3.8.1. Надбавки и доплаты назначаются, как правило, на период от одного месяца.

3.8.2. Размер надбавок и доплат стимулирующего характера, устанавливаемых на длительный или на неопределенный срок, пересматривается не реже одного раза в год и может быть изменен в зависимости от актуальности и важности решаемых задач, а также в зависимости от текущих изменений в выполнении работником трудовых функций и их объемов.

3.8.3. Размер стимулирующих надбавок и доплат пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое структурное подразделение, в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, объема выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

3.8.4. Ректор имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер выплат стимулирующего характера, либо полностью отменить выплату при условии неисполнения или ненадлежащего исполнения работником трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностной инструкцией, некачественного и /или несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы), невыполнения необходимого объема или отсутствию выполнения порученной основной и (или) дополнительной работы, а также при наличии дисциплинарных взысканий у работника, или по иным основаниям.

В указанных случаях к служебной записке о снятии или сокращении размера стимулирующих выплат прилагаются документы, подтверждающие допущенные сотрудником некачественное и /или неполное выполнение служебных обязанностей, а также несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы),

неполного выполнения объема порученной основной и /или дополнительной работы, о дисциплинарном взыскании или иные обоснования отмены, или уменьшения размера выплат стимулирующего характера, в т.ч. подтверждающие акты, объяснительные записки работника, докладные записки руководителей структурных подразделений.

3.8.5. При отсутствии или недостатке финансовых средств на оплату труда, по не зависящим от Университета причинам, ректор Университета имеет право приостановить выплату(ы) стимулирующего характера, либо сократить ее(их) размеры.

3.9. Особенности назначения премии.

3.9.1. Премия является единовременной выплатой стимулирующего характера.

3.9.2. Работнику, имеющему дисциплинарное взыскание, премия не назначается.

3.9.3. При назначении премий по структурным подразделениям объемы выплат определяются в соответствии с вкладом каждого подразделения в решение общих задач. Каждому отдельному работнику премия назначается с учетом личного вклада в общие результаты работы структурного подразделения, университета.

4. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников при установлении выплат стимулирующего характера.

4.1. Доплаты и надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

4.1.1. Критериями оценки эффективности труда работников для установления надбавок и доплат за интенсивность труда и высокие результаты являются участие работника в обеспечении роста показателей эффективной деятельности университета, высокая результативность труда, профессиональное мастерство, напряженность, срочность, сложность и важность выполняемой работы.

4.1.2. С учетом критериев оценки эффективности трудовой деятельности, работникам могут быть установлены следующие доплаты и надбавки:

- Доплата за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы или за дополнительный объем работ, не связанный с основными обязанностями работника;

- Доплата за интенсивность труда при выполнении дополнительного объема работ по предоставлению (обеспечению) образовательных услуг;

- Надбавка за особый режим работы. Надбавка устанавливается работникам, которые обеспечивают безаварийную и бесперебойную работу инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем, систем охраны и пожарной безопасности, хозяйственного и транспортного обслуживания. Надбавка устанавливается в рамках трудового договора;

- Надбавка за интенсивность труда при выполнении важных, сложных и срочных работ;

- Надбавка за применение знаний иностранного языка в работе при условии регулярного использования этих знаний (за исключением преподавателей кафедр иностранных языков);

- Надбавка за содействие в обеспечении выполнения работ (услуг) по заключенным договорам в рамках приносящей доход деятельности;

- Доплата за содействие в обеспечении организации и проведения спортивно-оздоровительной, культурно-массовой, воспитательной и иной внеучебной работы с обучающимися. Доплата устанавливается работникам, у которых данный вид деятельности не входит в основные обязанности;

- Доплата за учебно-методическую деятельность. Устанавливается за разработку учебных программ, учебно-методических материалов, внедрение инновационных технологий в учебный процесс в целях совершенствования учебной деятельности; Доплата устанавливается работникам, у которых данный вид деятельности не входит в основные обязанности;

- Доплата за кураторство студенческих групп обучающихся в рамках учебной и внеучебной деятельности, кураторство групп иностранных студентов в рамках международной деятельности, а также кураторство обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;

- Надбавка за научную и научно-методическую деятельность. Надбавка устанавливается научно-педагогическим и прочим сотрудникам за работу, связанную с реализацией планов НИР;

- Надбавка за содействие в обеспечении оказания платных образовательных услуг;

- Доплата за исполнение возложенных обязанностей отсутствующего работника при временном замещении. Такая доплата может быть установлена в размере разницы в окладах, заработной плате, а также в абсолютном размере;

- Доплата работникам, заключившим договор с Университетом о материальной ответственности, при условии качественного выполнения возложенных обязанностей;

- Доплата за активное участие в проектной деятельности университета в рамках организации учебной и научной работы;

- Доплата за организацию и проведение профориентационной работы;

- Надбавка за работу в условиях повышенной сложности, напряженности. Надбавка устанавливается в рамках трудового договора;

- Иные надбавки и доплаты за интенсивность работы, связанной с текущими изменениями в учебном, научном процессах, эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и других процессах управления вузом; с обеспечением безопасности вуза, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности работы в вузе, пожарной безопасности и другими процессами, обеспечивающими основную и иную уставную деятельность Университета;

- Доплаты и надбавки, устанавливаемые работникам за интенсивность труда и высокие результаты работы в соответствии с критериями оценки эффективности работы, установленными трудовым договором (эффективным контрактом).

4.2. Надбавка за качество выполняемых работ.

4.2.1. Надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются с целью мотивации работников к повышению уровня квалификации. Критериями оценки эффективности труда работников для установления надбавок за качество выполняемых работ являются высокий профессионализм, высокий уровень квалификации работника, определяющие качество выполняемой работы.

4.2.2. С учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников, могут быть установлены следующие надбавки:

- Надбавка за наличие почетного звания Российской Федерации (в названии которых содержится слово «заслуженный» и «народный»), знака отличия Минобрнауки России (медали и нагрудные знаки, кроме почетных грамот и благодарностей) или иных наград и почетных званий у работника Университета при

условии качественного выполнения им своих должностных обязанностей. При наличии двух и более вышеперечисленных наград, по которым предусмотрены надбавки, устанавливается одна наибольшая стимулирующая надбавка. Размеры надбавок устанавливаются пропорционально занимаемой ставке на учебный год на основании решения Ученого совета приказом ректора из средств от приносящей доход деятельности;

- Надбавка за наличие ученого звания «доцент» или «профессор». Размеры надбавок устанавливаются работникам из числа профессорско-преподавательского состава на учебный год, пропорционально занимаемой ставке;

- Надбавка за высокий уровень профессионального мастерства;

- Иные надбавки, которые могут быть установлены с целью стимулирования за качество выполняемой работы или иной деятельности, в том числе не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки указываются конкретные критерии или основания для её установления;

- Надбавки, устанавливаемые работникам за качество выполняемой работы в соответствии с критериями оценки эффективности работы, установленными трудовым договором (эффективным контрактом).

4.2.3. В соответствии с ч. 11 статьи 108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» надбавка за ученые степени по должностям научно-педагогических работников включается в должностные оклады указанных категорий работников. При этом предусматривается дифференциация окладов по должности в зависимости от наличия учёных степеней.

4.3. Премии

4.3.1. Премияльные выплаты могут быть назначены в качестве денежного вознаграждения (поощрения) с целью мотивации работников к более качественному выполнению работы, к большим профессиональным достижениям.

При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

4.3.2. С учетом показателей оценки результатов труда по итогам работы могут назначаться премии:

- за качественное и эффективное выполнение работы, связанной с достижением показателей эффективности деятельности университета;

- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства Университета (структурного подразделения);

- за качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий руководства Университета (структурного подразделения);

- за особые заслуги перед Университетом;

- за многолетний добросовестный труд в Университете;

- за качественную подготовку и написание учебных, учебно-методических материалов, пособий и (или) учебников;

- за издание учебно-методических и научных материалов (монографий, учебных и методических пособий и т.п.);

- за достижение высоких результатов в учебно-методической деятельности;

- за разработку образовательных программ по направлениям подготовки и специальностей высшего образования, реализуемых с использованием дистанционных образовательных технологий;

- за оперативную подготовку и проведение мероприятий (конференций, семинаров, олимпиад, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью Университета, повышающих авторитет и имидж Университета;

- за качественную организацию и проведение культурно-массовой, спортивно оздоровительной, воспитательной и иной внеучебной работы с обучающимися;

- за внедрение в образовательный процесс новых инновационных и информационных технологий, методик преподавания;

- за активное развитие международного сотрудничества, вклад в развитие международных связей, реализации международных проектов;

- за внедрение нового технологического и учебного оборудования в учебный процесс;

- за руководство научной работой студентов и достижение ими качественных результатов в научных исследованиях;

- за научное руководство и качественную подготовку научных кадров (аспирантов);

- за защиту диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, доктора наук;

- за своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;

- за качественное проведение нового набора, активное участие в организации и проведении приёмной кампании;

- за организацию и проведение профориентационной работы;

- за работу и содействие в обеспечении оказания платных образовательных услуг;

- за своевременное и качественное выполнение федеральных целевых программ и государственных контрактов;

- за работу и содействие в обеспечении выполнения работ (услуг) в рамках приносящей доход деятельности;

- за эффективное выполнение мероприятий по энергосбережению и повышению энергоэффективности в университете;

- за качественную и оперативную подготовку объектов Университета к зимнему сезону;

- за качественную работу по организации размещения обучающихся в общежитиях университета, обеспечение условий проживания;

- за руководство проектной деятельностью обучающихся и достижение качественных результатов;

- за эффективное (результативное) выполнение научно-исследовательских работ;

- за эффективное техническое, финансовое и иное сопровождение научной деятельности в рамках реализации плана НИР;

- за качественное выполнение должностных обязанностей в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности работы в рамках трудового договора (эффективного контракта);

- за содействие в пропагандировании здорового образа жизни, в создании благоприятной эпидемиологической обстановки в рамках работы по противодействию распространения инфекционных заболеваний, личное участие в обязательной

вакцинации;

- премии, назначаемые в соответствии с положением «О системе награждения работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Костромской государственной академии культуры и искусства»;

- за иные виды качественной работы подразделений Университета, связанной с эксплуатационным, инженерным, хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, кадровым, бухгалтерским, социальным управлением, обеспечением безопасности, соблюдением правил охраны труда, пожарной безопасности и др.

- иные премии, предусмотренные Коллективным договором и иными локальными нормативными актами университета.

Назначение премий может осуществляться непосредственно по итогам проделанной работы (проведения мероприятия, выполнения поручения, задания), а может быть приурочено к памятным, юбилейным датам или профессиональным праздникам, а также по итогам определенного периода (месяца, квартала, учебного или календарного года).

5. Заключительные положения

Данное положение вступает в силу с 1 января 2022 года. В положение могут быть внесены изменения и дополнения. В случае утверждения нового положения указанное положение утрачивает силу.