

ПРИНЯТО
Решением Ученого Совета
ГАОУ АО ВО «АГАСУ»
«28 » 03 2019г.
Протокол № 11

УТВЕРЖДЕНО
Приказом ректора
ГАОУ АО ВО «АГАСУ»
От «28» 03 2019г.
№ 90-ОД

ПОЛОЖЕНИЕ

О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ

СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ (НАДБАВОК И ДОПЛАТ)

(ЯВЛЯЕТСЯ НЕОТЪЕМЛЕМОЙ ЧАСТЬЮ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА)

ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ АСТРАХАНСКОЙ ОБЛАСТИ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ «АСТРАХАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
АРХИТЕКТУРНО-СТРОИТЕЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ГАОУ АО ВО «АГАСУ»)

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
работников


« » 2019г.

г. Астрахань
2019г.

1. Общая часть.

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273 - ФЗ (с изменениями), статьей 5 Закона Астраханской области от 09.12.2008 № 75/2008-ОЗ «О системах оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений Астраханской области», приказами Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» и от 29.12.2007 № 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», иными нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, постановлением Правительства Астраханской области от 08.05.2013г. № 149-П, «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Астраханской области» (с изменениями), распоряжением Правительства Астраханской области от 28.02.2017 № 72-Пр «О внесении изменений в распоряжение Правительства Астраханской области от 06.05.2013 № 218-Пр», Уставом ГАОУ АО ВО «АГАСУ» и Коллективным договором устанавливаются стимулирующие выплаты (далее надбавки и доплаты).

2. Источники выплат стимулирующих надбавок и доплат

Выплаты стимулирующего характера производятся за счет средств на оплату труда, формируемых за счет субсидии на финансовое обеспечение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), и средств, от приносящей доход деятельности.

При этом объем средств на указанные выплаты составляет не менее 30 процентов средств на оплату труда.

3. Порядок установления стимулирующих надбавок и доплат

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 Университета с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

Стимулирующие надбавки и доплаты устанавливаются в Университете 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 или в абсолютном размере.

Основанием для приказа об установлении стимулирующей надбавки (доплаты) является служебная записка с резолюцией ректора Университета, подаваемая руководителем структурного подразделения на его имя с обоснованием необходимости установления надбавки (доплаты) конкретному сотруднику или группе работников Университета с указанием ее размера и срока, на который она устанавливается. Служебная записка визируется в управлении экономики, финансов и коммерческих проектов на предмет наличия средств для ее установления, после этого экономический отдел издает приказ о ее установлении.

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), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и др. основаниям.

В указанных случаях к служебной записке прилагаются документы, подтверждающие допущенное 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 субсидии на финансовое обеспечение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств, от приносящей доход деятельности, по независящим от Университета причинам, ректор Университета имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры на основании решения Ученого совета Университета по согласованию с профкомом работников Университета.

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 (в части пересмотра размера или отмены стимулирующей надбавки (доплаты) по инициативе руководителя структурного подразделения) на имя ректора подается служебная записка с обоснованием пересмотра размера стимулирующей 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. Виды стимулирующих надбавок (доплат)

4.1. Надбавки за интенсивность труда, высокие результаты и качество работы:

- надбавка за интенсивность труда – до 100%;
- надбавка за высокие результаты работы – до 100%;
- надбавка за качество работы – до 100%;

- за интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ – до 100%;

- иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность выполняемой работы или иной деятельности, не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы или иные причины ее установления.

Надбавка за интенсивность, высокие результаты и качество работы устанавливается на срок не более одного года в пределах средств фонда оплаты труда работников учреждений и не может превышать трехкратного размера от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.2. Надбавки за наличие почетных званий у штатных сотрудников Университета по основной должности и внутреннему совместительству по профильному направлению (со дня подачи соответствующих документов в управление по правовому, кадровому обеспечению и безопасности) могут быть установлены:

4.2.1. В размере 15% от должностного оклада:

- «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации»,
- «Заслуженный деятель науки и техники Российской Федерации»,
- «Заслуженный тренер Российской Федерации »,
- и другие, в названии которых содержится слово «Заслуженный»,
- герой России,
- герой труда,
- ордена и медали (кроме юбилейных).

4.2.2. В размере 10% от должностного оклада:

- нагрудный знак «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»,
- «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации »,

- «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»,

-иных почетных званий и наград, устанавливаемые Правительством РФ, Астраханской области,

- «Отличник начального профессионального образования Российской Федерации» и др.

При наличии двух и более почетных званий стимулирующая надбавка устанавливается по одному из предложенных оснований, имеющих большее значение.

4.3. Надбавки за наличие ученых званий для штатных сотрудников по основной должности и внутреннему совместительству (из числа ППС) по профильному направлению могут быть установлены:

- доплата за ученое звание **«профессор»** в размере 50% от должностного оклада с даты издания приказа ВАКа при Минобрнауки России о выдаче аттестата об ученом звании.

- доплата за ученое звание **«доцент»** в размере 25% от должностного оклада с даты издания приказа ВАКа при Минобрнауки России о выдаче аттестата об ученом звании.

4.4. Надбавка за сохранность контингента для деканов, диспетчеров факультетов могут быть установлены доплаты:

- за количество студентов от 200 чел до 400 чел. в размере 15% от должностного оклада;

-за количество студентов от 400 чел. и выше в размере 30% от должностного оклада;

4.5. Надбавка за квалификационную категорию от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за фактический объем учебной нагрузки в следующих размерах:

- за наличие высшей квалификационной категории в размере 35%;

- за наличие первой квалификационной категории в размере 15%.

4.6. Педагогическим работникам, являющимся молодыми специалистами в возрасте до 35 лет включительно, выплачивается надбавка в размере 30% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за фактический объем учебной нагрузки в течение трех лет с начала осуществления педагогической деятельности при условии:

- окончания ими образовательной организации высшего образования и (или) окончания обучения по программам подготовки специалистов среднего звена в профессиональных образовательных организациях;
- осуществления ими педагогической деятельности в образовательных организациях и наличия учебной (педагогической) нагрузки в объеме не менее 1 ставки;
- заключения трудового договора с образовательными организациями в соответствии с полученной квалификацией в сфере образования.

4.7. Иные надбавки (доплаты), не вошедшие в пункты 4.1-4.6 раздела 4, которые можно использовать в качестве стимулирования за качество выполняемой работы или иной деятельности, в том числе не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы или причины ее установления.

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

Как правило, стимулирующие надбавки устанавливаются на срок от 3-х месяцев до одного года в пределах календарного года.

Размеры стимулирующих надбавок руководителям структурных подразделений устанавливаются ректором Университета.

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 Университета;

- своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики;

- показатели, проводимых в вузе рейтинговых оценок качества образовательной и научной деятельности структурных подразделений Университета;

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

- другие показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению Уставной деятельности Университета.

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

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

Основанием установления любой стимулирующей надбавки и издания

приказа экономическим отделом является служебная записка с резолюцией ректора и визой начальника управления экономики, финансов и коммерческих проектов (на предмет наличия средств).

Конкретные размеры надбавок устанавливаются ректором с учетом мнения комиссии по вопросам назначения стимулирующих выплат работникам Университета.

Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат) является неотъемлемой частью положения об оплате труда работников университета.

Начальник ЭО

О.В. Сошина

Согласовано:

Начальник ЮО

А.Р.Ахмедова