

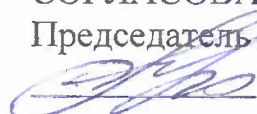
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**«Сибирский государственный аэрокосмический университет
имени академика М.Ф. Решетнева»**

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профкома

 Скрипка Т.Е.

УТВЕРЖДЕНО

Решением Ученого совета

от 10.03.2017 №8

Введено в действие приказом

от «___» _____ 2017 № _____

Положение
о стимулирующих выплатах (доплатах и надбавках стимулирующего
характера, премиях и иных поощрительных выплатах)
работникам

Красноярск 2017



1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о стимулирующих выплатах (доплатах и надбавках стимулирующего характера, премиях и иных поощрительных выплатах) работникам федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Сибирский государственный аэрокосмический университет имени академика М.Ф. Решетнева» (далее - Университет) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных 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 осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», иными нормативными актами РФ и Положением об оплате труда работников.

1.2. Настоящее Положение определяет перечень, основания, критерии оценки, условия и размеры стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат), направленных на повышение интенсивности, качества и результативности труда работников Университета.

2. ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

2.1. Необходимым условием для назначения стимулирующих выплат конкретному работнику Университета является наличие основания установления стимулирующей надбавки, премии и соответствие критериям, позволяющим оценить результативность и качество работы.

2.2. Руководители структурных подразделений в служебных записках на имя ректора представляют информацию о наличии основания установления стимулирующей надбавки и премии, о выполнении количественных и качественных критериев оценки конкретным сотрудником. Служебные записки, согласованные проректором по направлению деятельности и начальником Управления экономики финансов и бухгалтерского учета – главным бухгалтером передаются в Отдел труда и заработной платы Управления экономики финансов и бухгалтерского учета в целях подготовки проекта приказа по университету.

2.3. Конкретные виды и размеры стимулирующих выплат утверждаются приказом по университету на основании служебных записок, согласованных в соответствии с п.2.2. настоящего Положения.

2.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются при отсутствии нарушений трудовой дисциплины.

2.5. Размер выплат может пересматриваться при переводе работника на иную должность 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 соответствии с законодательством РФ.

3. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

Университет имеет право устанавливать следующие виды стимулирующих выплат:

3.1. Выплаты стимулирующего характера (надбавки и доплаты):

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

3.2. Иные поощрительные выплаты:

– иные виды выплат (доплат, надбавок, премий), которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу или иную деятельность, входящую и не входящую в круг основных обязанностей работника.

4. ОСНОВАНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1. Надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы

Основания установления стимулирующих надбавок	Количественные и качественные критерии оценки	Размер и условия
За интенсивность работы в должности	Устанавливается заместителям декана факультета, заместителям директора института (колледжа, филиала) в зависимости от численности приведенного контингента: - до 500 чел. - от 501 чел. до 1000 чел. - от 1001 чел.	Процент от должностного оклада: - 40% - 50% - 60% Ежемесячно
За классность водителям	- 2 класс (B, C, E или D) - 1 класс (B, C, D и E)	Процент от должностного оклада: - 30% - 50% Ежемесячно
За работу в приемной комиссии*	- участие, своевременное и оперативное проведение приемной кампании; - отсутствие претензий со стороны непосредственного руководителя; - отсутствие официально зафиксированных замечаний / жалоб со стороны абитуриентов.	Устанавливается суммой пропорционально отработанному времени
За выполнение важных и срочных работ, поручений и мероприятий*	- участие, своевременность и оперативность выполнения работ, поручений или мероприятий; - отсутствие официально зафиксированных замечаний/жалоб со стороны непосредственного руководителя в ходе выполнения работ, мероприятий или поручений; - отсутствие официально зафиксированных замечаний / жалоб со стороны студентов, сотрудников и других получателей услуг.	Устанавливается суммой пропорционально отработанному времени

*Надбавка выплачивается в связи с увеличением объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанной с основными обязанностями сотрудника.

4.2. Надбавки за качество выполняемых работ

4.2.1. Стимулирующие надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются работникам при выполнении ими работ, обусловленных трудовым договором, с особым качеством.

Основания установления стимулирующих надбавок	Качественные критерии оценки	Размер и условия
За высокий профессионализм и качество выполняемой работы	<ul style="list-style-type: none"> - качественное и своевременное исполнение должностных обязанностей; - инициативность и творчество в работе; - применение в работе современных и эффективных методов организации труда; - высокий квалификационный уровень; - отсутствие претензий со стороны непосредственного руководителя к выполняемой работе; - отсутствие официально зафиксированных замечаний/жалоб со стороны обучающихся, сотрудников и других получателей услуг, а также проверяющих органов; - выполнение учреждением государственного задания на оказание услуг (выполнение работ) (да/нет) 	<p>Устанавливается суммой пропорционально отработанному времени</p> <p>Ежемесячно</p>
За качественное выполнение порученной работы, связанной с непосредственной организацией и проведением учебного процесса	<ul style="list-style-type: none"> - участие, качественная подготовка, оперативное выполнение порученных работ; - применение в работе современных форм и методов организации труда; - отсутствие претензий со стороны непосредственного руководителя к проведению работ; - отсутствие официально зафиксированных замечаний/жалоб со стороны обучающихся, сотрудников и других получателей услуг 	<p>Устанавливается суммой пропорционально отработанному времени</p>
За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с проведением культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий	<ul style="list-style-type: none"> - участие, качественная подготовка и проведение порученных мероприятий; - отсутствие претензий со стороны непосредственного руководителя к проведению мероприятий; - отсутствие официально зафиксированных замечаний/жалоб со стороны обучающихся, сотрудников и других получателей услуг 	<p>Устанавливается суммой пропорционально отработанному времени</p>
Основания установления стимулирующих надбавок	Качественные критерии оценки	Размер и условия
За наличие ученой степени у сотрудников, занимающих штатные должности (за исключением ППС), по которым не предусмотрены ученые степени в тарифно-квалификационных требованиях	<ul style="list-style-type: none"> - кандидат наук - доктор наук 	<p>3 000 руб. 7 000 руб.</p> <p>Ежемесячно</p>

4.2.2. Штатным работникам Университета, имеющим ученую степень доктора наук и ученое звание профессора по кафедре, которые являются крупными специалистами в определенной области науки, активно занимаются научной деятельностью и осуществляют учебную работу на высоком методическом уровне, может быть установлена стимулирующая надбавка:

Основания установления стимулирующих надбавок	Качественные критерии	Размер и условия
За категорию «Ведущий профессор»	В случае одновременного выполнения критериев: - наличие монографии, изданной за последние 3 года; - наличие не менее 2 статей в журналах из перечня ВАК, изданных за последний год, или свидетельств Роспатента на объекты интеллектуальной собственности, полученного за последний год; - наличие учебника (в т.ч. участие в авторском коллективе) или учебного пособия (единолично) с грифом Федеральных органов, изданного за последние 3 года; - наличие не менее 3 кандидатских диссертаций, выполненных и защищенных за последние 5 лет аспирантами и сотрудниками Университета под его научным руководством; - руководство в Университете аспирантами, докторантами или соискателями (не менее 4 чел.)	10 000 руб. Утверждается решением Ученого совета по ходатайству декана факультета или директора института Устанавливается пропорционально отработанному времени Ежемесячно

4.2.3. Персональные стимулирующие надбавки работникам утверждаются приказом по университету в соответствии с пунктом 2 настоящего Положения.

4.2.4. Надбавки за награды устанавливаются сотрудникам по основному месту работы. При наличии двух и более наград, стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований с наибольшим размером.

Основания установления стимулирующих надбавок	Качественные критерии	Размер и условия
Государственные награды Российской Федерации	Наличие государственной награды	2 700 руб. Ежемесячно, с учетом отработанного времени
Ведомственные награды Минобрнауки РФ	Наличие ведомственной награды	2 050 руб. Ежемесячно, с учетом отработанного времени

Награды в сфере спорта	Присвоение почетного звания «Мастер спорта России международного класса», «Заслуженный мастер спорта России»	1 300 руб. Ежемесячно, с учетом отработанного времени
	Присвоение звания «Мастер спорта»	1 000 руб. Ежемесячно, с учетом отработанного времени
	Награждение нагрудным знаком «Отличник физической культуры и спорта»	1 000 руб. Ежемесячно, с учетом отработанного времени
Награды на уровне Красноярского края	Наличие награды	1 000 руб. Ежемесячно, с учетом отработанного времени
Иные награды	Наличие награды	По решению ректора

Стимулирующие надбавки, установленные сотрудникам ранее даты утверждения настоящего Положения, сохраняются.

4.2.5. Стимулирующие выплаты за выполнение сотрудниками показателей эффективности согласно трудовому договору в рамках введения эффективного контракта регламентируются отдельными нормативными актами Университета.

4.3. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

4.3.1. Сотрудникам, отработавшим в Университете длительный срок, после освобождения от занимаемой должности в связи с истечением сроков полномочий или по собственному желанию и при переходе на другую штатную должность в Университете может быть установлена стимулирующая надбавка:

Основания установления стимулирующих надбавок	Количественные критерии оценки	Размер и условия
За высокие достижения в труде	Для сотрудников, занимавших должность ректора не менее 10 лет	Средний размер заработной платы основного персонала, применяемый с коэффициентом 1,0 Ежемесячно

	Для сотрудников, занимавших должность проректора или главного бухгалтера не менее 10 лет	Средний размер заработной платы основного персонала, применяемый с коэффициентом 0,5 Ежемесячно
	Для сотрудников, занимавших должность декана факультета или директора института — не менее 10 лет	70% от минимального оклада по ПКГ Ежемесячно
	Для сотрудников, занимавших должность заведующего кафедрой не менее 15 лет	50% от минимального оклада по ПКГ Ежемесячно

Расчет средней заработной платы основного персонала производится за календарный год, предшествующий году установления надбавки. Расчет надбавки производится согласно порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя бюджетного учреждения в соответствии с законодательством РФ.

4.3.2. С целью материального стимулирования и заинтересованности сотрудников научной библиотеки в повышении качества библиотечного труда может устанавливаться процентная надбавка к должностному окладу за стаж работы в библиотеке:

Основания установления стимулирующих надбавок	Количественные критерии оценки	Размер и условия
За стаж работы в библиотеке	При стаже работы: от 3 до 6 лет	13% от должностного оклада
	от 6 до 9 лет	15% от должностного оклада Ежемесячно
За стаж работы в библиотеке	от 9 до 12 лет	18% от должностного оклада
	от 12 до 15 лет	22% от должностного оклада
	свыше 15 лет	25% от должностного оклада Ежемесячно

В стаж работы на получение надбавки включается время работы в библиотеках Красноярского края.

Надбавка устанавливается на основании служебной записки директора библиотеки с визой Управления кадров.

4.4. Иные поощрительные выплаты

4.4.1. Надбавка за сложность и напряженность устанавливается ректору в соответствии с заключенным трудовым договором с Министерством образования и науки РФ.

4.4.2. Надбавка стимулирующего характера к заработной плате молодых сотрудников, имеющих ученую степень и ведущих научно-педагогическую деятельность, регламентируется Положением «О поддержке молодых сотрудников СибГАУ, ведущих научно-педагогическую деятельность»

4.4.3. Стимулирующая надбавка работникам редакционно-издательского отдела:

Основания установления стимулирующих надбавок	Качественные критерии	Размер и условия
За выполнение работ по плану редакционной подготовки и издания научной, учебной и учебно-методической литературы*	- редактирование печатного варианта рукописи по основному списку плана	180 руб. за 1 учебно-издательский лист. Ежемесячно
	- редактирование печатного варианта рукописи по дополнительному списку плана	286 руб. за 1 учебно-издательский лист. Ежемесячно
	- редактирование электронного варианта рукописи по основному списку плана	84 руб. за 1 учебно-издательский лист. Ежемесячно
	- редактирование электронного варианта рукописи по дополнительному списку плана	254 руб. за 1 учебно-издательский лист. Ежемесячно

* План редакционной подготовки и издания научной, учебной и учебно-методической литературы утверждается ректором на календарный год. Ежемесячно, до 20 числа текущего месяца, в отдел труда и заработной платы подаются сведения о проделанной работе работниками редакционно-издательского отдела с указанием выполненного объема работы согласно приложению №1 к настоящему Положению.

4.5. Иные виды стимулирующих выплат могут устанавливаться приказом по университету в соответствии с пунктом 2 настоящего Положения или отдельными локальными нормативными актами Университета.

5. ВИДЫ ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ

5.1. Университет имеет право устанавливать следующие виды премиальных выплат:

- премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, другой период);
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты труда;
- премия к юбилейной дате и в связи с профессиональным праздником;
- иные поощрительные выплаты.

5.2. Основания, критерии оценки, условия и размеры премиальных выплат

5.2.1. Премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год, другой период)

Основания установления премии	Качественные критерии оценки	Размер и условия
<p>Поощрение работников за общие результаты труда по итогам работы за месяц</p>	<ul style="list-style-type: none"> - успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей; - отсутствие претензий и официально зарегистрированных замечаний со стороны непосредственного руководителя к исполнению должностных обязанностей; - качественная подготовка и проведение мероприятий/работ; - участие в развитии предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; - успешное выполнение в установленные сроки НИР и ОКР, при отсутствии рекламаций заказчика по результатам; - обеспечение устойчивой работы Университета; - отсутствие официально зафиксированных замечаний/жалоб со стороны обучающихся, сотрудников и других получателей услуг, проверяющих органов; - выполнение учреждением государственного задания на оказание услуг (выполнение работ) (да/нет). 	<p>Пропорционально отработанному времени.</p> <p>По итогам работы за месяц.</p>
<p>Поощрение работников за общие результаты труда по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год</p>	<ul style="list-style-type: none"> - успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей; - отсутствие претензий и официально зарегистрированных замечаний со стороны непосредственного руководителя к исполнению должностных обязанностей; - качественная подготовка и проведение мероприятий/работ; - участие в развитии предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; - успешное выполнение в установленные сроки НИР и ОКР, при отсутствии рекламаций заказчика по результатам; - обеспечение устойчивой работы Университета; - отсутствие официально зафиксированных замечаний/жалоб со стороны обучающихся, сотрудников и других получателей услуг, проверяющих органов; - выполнение учреждением государственного задания на оказание услуг (выполнение работ) (да/нет). 	<p>Фиксированной суммой без учета фактически отработанного времени.</p> <p>По итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год.</p>

5.2.2. Премия за образцовое качество выполняемых работ

Основания установления премии	Качественные критерии оценки	Размер и условия
Образцовое качество выполняемых работ	<ul style="list-style-type: none"> - поощрение Президентом РФ, Правительством РФ; - присвоение почетных званий РФ и награждении знаками отличия РФ; - награждении орденами и медалями РФ; - награждение почетной грамотой Министерства образования и науки РФ; - поощрение и награждение отраслевыми Министерствами РФ, ведомствами, базовыми предприятиями. 	<p>Решение соответствующего ведомства</p> <p>Фиксированной суммой без учета фактически отработанного времени</p>

5.2.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ

Основания установления премии	Качественные критерии оценки	Размер и условия
За выполнение особо важных и срочных работ, поручений, проведение мероприятий	<ul style="list-style-type: none"> - участие, инициативность в работе, своевременность, оперативность и качественное выполнение работ; - отсутствие официально зафиксированных замечаний со стороны непосредственного руководителя; - отсутствие нарушений сроков и качества исполнения работ/отчётов/запросов; - соблюдение сроков предоставления, установленных порядков и форм бухгалтерских, статистических, управленческих сведений, отчетов и ответов на запросы. 	<p>Фиксированной суммой без учета фактически отработанного времени</p> <p>За фактически выполненные работы, поручения, проведенные мероприятия</p>

5.2.4. Премия за интенсивность и высокие результаты труда

Основания установления премии	Качественные критерии оценки	Размер и условия
За интенсивность и высокие результаты труда	<ul style="list-style-type: none"> - интенсивность и напряженность работы; - особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Университета; обеспечение платных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности); - организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Университета; - отсутствие официально зафиксированных замечаний со стороны непосредственного руководителя, отсутствие нарушений сроков и качества исполнения мероприятий/работ. 	<p>Фиксированной суммой без учета фактически отработанного времени</p> <p>За фактически полученные результаты труда</p>

5.2.5. Премия к юбилейной дате, в связи с профессиональным праздником и выходом на пенсию

Основания установления премии	Качественные критерии оценки	Размер и условия
За общие результаты труда и добросовестный труд в связи с профессиональными праздниками и юбилейными датами Университета	<ul style="list-style-type: none"> - своевременное и качественное выполнение плановых заданий по оказанию услуг в сфере образования в рамках реализации государственного задания и уставной деятельности Университета; - отсутствие официально зафиксированных замечаний/жалоб непосредственного руководителя, обучающихся, сотрудников и других потребителей услуг, а также проверяющих органов. 	<p>Фиксированной суммой без учета фактически отработанного времени.</p> <p>К дате события.</p>
За добросовестный и многолетний труд в связи с юбилейными датами сотрудников	<ul style="list-style-type: none"> - работник проработал в Университете не менее 5 лет при достижении возраста 50, 55, 60, 65, 70 лет и далее каждые 5 лет; - при достижении стажа работы в Университете 25, 30, 40, 45, 50 лет; - отсутствие официально зафиксированных замечаний/жалоб непосредственного руководителя, обучающихся, сотрудников и других потребителей услуг, а также проверяющих органов 	<p>5 000 руб. (с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями).</p> <p>К дате события Фиксированной суммой без учета фактически отработанного времени.</p>

5.2.6. Премия за почетное звание «Ветеран труда СибГАУ»

Основания установления премии	Качественные и количественные критерии оценки	Размер и условия
За почетное звание «Ветеран труда СибГАУ»	<ul style="list-style-type: none"> - многолетний и безупречный труд, стаж непрерывной работы в Университете: для мужчин — 25 лет, для женщин — 20 лет; - активное участие в общественной жизни Университета; - внесен значительный вклад в развитие Университета, передается свой опыт молодежи и прививается ей уважение к лучшим традициям СибГАУ 	<p>Вручается удостоверение «Ветеран труда СибГАУ»</p> <p>Фиксированной суммой без учета фактически отработанного времени</p> <p>К дате события</p>

5.3. Иные поощрительные выплаты могут устанавливаться приказом по университету в соответствии с пунктом 2 настоящего Положения или отдельными локальными нормативными актами Университета.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. На стимулирующие выплаты направляются денежные средства, формируемые за счет объемов субсидий, поступающих из средств федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в пределах утвержденного фонда оплаты труда на календарный год согласно плану финансово-хозяйственной деятельности Университета.

6.2. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств федерального бюджета, по независящим от Университета причинам, стимулирующие выплаты могут быть приостановлены, отменены либо пересмотрены их размеры на основании решения совместного заседания ректората и профсоюзного комитета.

6.3. Экономия средств фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности Университета, может направляться по решению ректора на выплату премии по итогам IV квартала и/или финансового года.

6.4. Все изменения и дополнения к настоящему Положению согласовываются с профсоюзным комитетом, утверждаются на Ученом совете и вводятся в действие приказом по Университету.

Начальник управления экономики, финансов
и бухгалтерского учета – главный бухгалтер



Н.В. Марьясова

Приложение №1
к Положению о стимулирующих выплатах
(доплатах и надбавках стимулирующего
характера, премиях и иных поощрительных
выплатах) работникам

Отчет о проделанной работе работниками редакционно-издательского отдела за _____ 201__ года

Ф.И.О.	Редакционно-издательский процесс	Норматив уч.-изд. л.	Наименование работы, пункт и номер страницы по плану на текущий год	Кол-во уч.-изд. л. по плану	Кол-во уч.-изд. л. фактически	Причина отклонения от плана
1. Выполнение работ по плану редакционной подготовки и издания научной, учебной и учебно-методической литературы (основной список плана)						
2. Выполнение работ по плану редакционной подготовки и издания научной, учебной и учебно-методической литературы (дополнительный список плана)						

Начальник редакционно-издательского отдела

Согласовано

Проректор по образовательной деятельности