

ПРИНЯТО НА
ЗАСЕДАНИИ
УЧЕНОГО СОВЕТА
«29» 01 2015 г.

УТВЕРЖДАЮ
РЕКТОР ГАОУ АО ВПО «АИСИ»

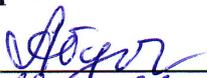
Д.П. Ануфриев

«30» 01 2015 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ (НАДБАВОК И ДОПЛАТ)
(ЯВЛЯЕТСЯ НЕОТЪЕМЛЕМОЙ ЧАСТЬЮ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
РАБОТНИКОВ ИНСТИТУТА)**

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
работников


«29» 01

20 15 г.

г. Астрахань

20 15 г.

1.Общая часть.

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), статьей 5 Закона Астраханской области от 09.12.2008 № 75/2008-ОЗ «О системах оплаты труда работников Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273 - ФЗ (с изменениями), постановлением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2008 № 71 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении)», приказами Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» и № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, иными нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, постановлением Правительства Астраханской области № 149-П от 08.05.2013г., постановлением Правительства Астраханской области от 27.03.2014 № 96-П., распоряжением Правительства Астраханской области от 26.02.2013 № 82-Пр «О мерах по реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597», приказом министерства образования и науки Астраханской области от 14.05.2013 № 227 «О доведении средней заработной платы», типовыми положениями структурных подразделений, Уставом ГАОУ АО ВПО «АИСИ» и Коллективным договором устанавливаются стимулирующие выплаты (далее надбавки и доплаты) на постоянной или временной основе.

2.Источники выплат стимулирующих надбавок и доплат

Средства на оплату труда, формируемые за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), и средства, от приносящей доход деятельности, направляются на выплаты стимулирующего характера.

При этом объем средств на указанные выплаты составляет не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

Помимо указанного фонда на стимулирование работников, на выплату стимулирующих надбавок и доплат из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда Института.

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 Института с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

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

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

Минимальный размер стимулирующей надбавки (доплаты), как правило, устанавливается в размере не менее 250 рублей.

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

При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств, от приносящей доход деятельности по независящим от Института причинам, ректор Института имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры на основании решения Ученого совета Института по согласованию с профкомом работников Института.

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

В случае изменения организационных и технологических условий труда в подразделении (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. Стимулирующие надбавки (доплаты), устанавливаемые на временной (на определенный срок) или на постоянной основе (на неопределенный срок).

Основанием для приказа об установлении стимулирующей надбавки

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

Виды стимулирующих надбавок (доплат), которые могут устанавливаться в Институте :

1. Надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы (в процентном выражении от месячного содержания заработной платы):

- надбавка за интенсивность труда – до 70%;
- надбавка за высокие результаты работы – до 100%;
- надбавка за интенсивность труда при особом режиме работы – до 100%;
- надбавка за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника – до 70%;
- 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.

2. Надбавки за качество выполняемых работ (в процентном выражении от месячного содержания заработной платы):

:

- надбавка за качество работы и высокий профессионализм - до 100%

3. Надбавки за наличие почетных званий у штатных сотрудников Института по основной должности и внутреннему совместительству по профильному направлению (со дня подачи соответствующих документов в ЮКО) могут быть установлены:

В размере 25% 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).**

В размере 15% 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. 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.

5. 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;

6. Иные надбавки (доплаты), 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 Института.

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 Института.

5. Критерии установления стимулирующих выплат

Критериями установления стимулирующих выплат являются:

- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ;
- интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в учебном, научном процессах, эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и других процессах управления вузом, обеспечением безопасности вуза, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности в вузе, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности Института;
- своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики;
- показатели, проводимых в вузе рейтинговых оценок качества образовательной и научной деятельности структурных подразделений Института;
- внедрение инновационных процессов и новых технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Института, административное управление вузом, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности вуза, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;
- другие показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению Уставной деятельности вуза.

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

Главному бухгалтеру Института стимулирующие выплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном для всех работников Института, а также при условии соблюдения правил бухгалтерского учета, недопущений

финансовых и налоговых нарушений в деятельности Института.

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

ОСОБЕННОСТИ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОМУ СОСТАВУ И ОТДЕЛЬНЫМ КАТЕГОРИЯМ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Во исполнение программы Российской Федерации "Развитие образования" на 2013 - 2020 годы работникам, занимающим должности профессорско-преподавательского состава и отдельным категориям педагогических работников помимо надбавок, которые могут устанавливаться всем сотрудникам Института, устанавливаются иные стимулирующие надбавки для достижения средней заработной платы до уровня средней заработной платы в экономике региона согласно действующих положений о назначении стимулирующих доплат педагогическим работникам структурных подразделений.

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