

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВПО Оренбургский ГАУ)

УТВЕРЖДАЮ

Ректор ФГБОУ ВПО Оренбургский ГАУ

В.В.Каракулев

«31 » октября 2011г.



ПОЛОЖЕНИЕ

О стимулирующих выплатах
работникам ФГБОУ ВПО Оренбургский ГАУ

ПРИНЯТО

на заседании Ученого совета
«26» октября 2011г.

1. Общие положения.

1.1 Положение о стимулирующих выплатах разработано в соответствии с действующими нормативными правовыми актами:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений) (в редакции от 07 декабря 2011 г.);

- Законом «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ (в редакции от 03.12.2011 г.);

- Законом «Об образовании» от 10.07.1992 г. № 3266-1 (в редакции от 28.02.2012 г.);

- постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 № 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» (с изменениями от 17.12.2010 г.);

- постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.08 г. № 71 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации»;

- приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 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 (автономных, казенных) учреждениях» (зарегистрирован в Минюсте России 1 февраля 2008 г. № 11080) (с изменениями от 19.12.2008 г., 17.09.2010 г.);

- Уставом Университета;

- Коллективным договором Университета.

1.2. Настоящим Положением регулируется порядок установления стимулирующих выплат (далее надбавки и (или) доплаты) сотрудникам университета

1.3 Источниками стимулирующих выплат являются:

- средства федерального бюджета;

- средства, поступающие от приносящей доход деятельности;

- иные источники, не противоречащие действующему законодательству.

2 Виды стимулирующих выплат.

2.1 К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда;

- выплаты, поощряющие работника за качественные результаты труда.

2.2 Согласно перечню видов выплат стимулирующего характера, содержащихся в Трудовом кодексе РФ, приказах Минздравсоцразвития РФ в Университете устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

2.3 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- за интенсивность и высокие результаты работы при особом режиме работы;
- за интенсивность и высокие результаты работы в связи с увеличением объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника;

- за интенсивность и высокие результаты работы при выполнении особо важных, сложных и срочных работ;

- за интенсивность и высокие результаты работы сотрудников Университета в период поступления абитуриентов и проведения приемных экзаменов (других аналогичных компаний), в должностные обязанности которых не входит такая работа;

- иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность и высокие результаты выполняемой работы или какой-либо деятельности, не входящей в круг основных обязанностей работника.

При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы и причины ее установления.

2.4. Стимулирующая выплата в связи с награждением работников Университета:

- нагрудным знаком «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации» может устанавливаться в размере до 20% от должностного оклада. Размер указанной выплаты утверждается приказом ректором университета.

- иными почетными званиями и наградами, установленными Правительством Оренбургской области и государственными наградами Российской Федерации : знаки отличия и почетные звания в сфере науки и образования, культуры и спорта (кроме почетных грамот и благодарностей).

2.5. Разовая стимулирующая выплата за качество работы и высокий профессионализм:

- за качественную подготовку студентов и аспирантов к конкурсам, конференциям, выставкам, олимпиадам и прочим мероприятиям в сфере учебной и научной деятельности при наличии призовых мест научным руководителям и консультантам;

- иные надбавки (доплаты), которые можно устанавливать в качестве стимулирования за качество выполняемой работы или иной деятельности, в том числе не входящей в круг основных обязанностей работника и высокий профессионализм.

При назначении такой выплаты указываются конкретные выполняемые

боты.

2.6. Ежемесячная стимулирующая выплата за материальную ответственность работникам, заключившим с Университетом договор о полной материальной ответственности, имеющим на ответственном хранении имущества университета и качественно выполняющим возложенные обязанности.

2.7. Стимулирующие выплаты по итогам работы

Стимулирующие выплаты по итогам работы могут выплачиваться в виде поощрительных выплат разового характера (далее разовые поощрительные выплаты).

Разовые поощрительные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за результаты труда. Периодом, за который подводятся итоги, может быть месяц, квартал, год.

Источником финансирования разовых поощрительных выплат могут быть любые средства, формирующие фонд заработной платы согласно действующему Положению об оплате труда и не противоречащие действующему законодательству.

3 Общие критерии оценки выполняемой работы.

Основания для установления стимулирующих выплат.

3.1 Стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить выполняемую работу.

3.2. Результативность и качество выполняемой работы являются основаниями для установления стимулирующих выплат.

3.3 Общими критериями оценки выполняемой работы и основаниями для стимулирующих выплат являются:

3.3.1. Высокое качество и оперативность выполнения работником должностных обязанностей и дополнительных видов работ;

3.3.2. Интенсивность труда работника, обусловленная текущими изменениями

- в учебном, научном и воспитательном процессах,
- в эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании Университета;
- в административном управлении университетом;
- в сфере социальной политики и кадрового обеспечения Университета;
- в сфере финансового планирования деятельности университета и бухгалтерского учета хозяйственных операций;
- в обеспечении безопасности вуза;
- в сфере охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности Университета;
- в других процессах, связанных с обеспечением уставной деятельности Университета, а также организационно-структурными изменениями.

3.3.3. Внедрение/участие во внедрении работником инновационных разработок и новых технологий в университете:

- в учебный, научный и воспитательный процесс,
- в эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Университета;
- в процесс энергоресурсосбережения;
- в административное управление;
- в социальное обеспечение деятельности университета;
- в организацию финансово-хозяйственной деятельности, финансовое планирование, бухгалтерский учет;
- в организацию материально-технического обеспечения деятельности университета;
- в организацию кадрового менеджмента и делопроизводства;
- в организацию правовой работы и правового обеспечения деятельности университета;
- в другие процессы, связанные с обеспечением уставной деятельности Университета.

3.4. Основанием для установления стимулирующих выплат также могут являться другие показатели результативности и качества работы, способствующие выполнению уставных задач Университета.

4 Порядок установления стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие выплаты сотрудникам осуществляются при условии устойчивого финансового положения Университета.

4.2. Стимулирующие выплаты (надбавки, доплаты) устанавливаемые в Университете, не носят постоянного характера, устанавливаются на время (на срок от 1 месяца до одного года в пределах календарного года), либо, как разовые выплаты в связи с конкретными результатами по окончании определенной работы, мероприятия, деятельности.

4.3. Источниками финансирования стимулирующих выплат (надбавок, доплат) являются средства, формирующие фонд оплаты труда.

4.4. Стимулирующие выплаты (надбавки, доплаты) максимальными размерами не ограничиваются.

4.5. Стимулирующие выплаты (надбавки, доплаты) могут устанавливаться как в твердой сумме, так и с применением коэффициентов.

4.6. Стимулирующие выплаты (надбавки, доплаты) устанавливаются приказами ректора Университета.

4.7. При отсутствии или недостаточности финансовых средств, ректор Университета имеет право отменить выплату стимулирующих надбавок и доплат работникам Университета, либо пересмотреть их размеры в сторону уменьшения в отношении всех работников Университета.

4.8. Решение ректора Университета об отмене стимулирующих выплат, уменьшении их размеров согласовывается с первичной профсоюзной организацией работников Университета и доводится до членов Ученого совета.

4.9. Основанием для издания приказа о стимулирующей выплате работнику Университета является служебная записка (представление) руководителя структурного подразделения с разрешительной визой ректора.

4.10. Служебная записка (представление) руководителя структурного подразделения должна содержать:

- результаты труда конкретного работника или группы работников Университета в случае выплаты, поощряющей работника за качественные результаты труда;

- обоснование стимулирующей выплаты в случае выплаты, направленной на стимулирование работника к качественному результату труда;

- размер и срок, на который устанавливается стимулирующая выплата (в случае, если выплата носит постоянный характер, на определенный срок).

4.11. Ректор самостоятельно рассматривает представление руководителя структурного подразделения в отношении конкретного работника (работников) и принимает решение о стимулирующих выплатах.

4.12. Ректор имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер стимулирующей выплаты конкретному работнику, либо полностью ее отменить при недобросовестном исполнении должностных обязанностей, некачественном и несвоевременном выполнении порученного руководителем задания (работы), объема порученной основной и (или) дополнительной работы.

4.13. Для отмены стимулирующей выплаты, либо ее уменьшения по инициативе руководителя структурного подразделения к его служебной записке прилагаются документы (акты, объяснительные записки работника и другие документы), которые подтверждают допущенное сотрудником:

- недобросовестное исполнение должностных обязанностей;
- некачественное и (или) несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы);
- иные обоснования отмены или уменьшения размера стимулирующей выплаты.

Разовая стимулирующая выплата не устанавливается работнику, имеющему дисциплинарное взыскание в текущем отчетном месяце.

4.14. Размер установленной стимулирующей выплаты пересматривается в следующих случаях:

- при переводе работника на другую должность (работу, специальность);
- при переводе в другое подразделение;
- в связи с изменением его функциональных обязанностей;
- в связи с изменением характера выполняемых работ;
- в связи с изменением организационных и технологических условий труда в подразделении;
- в связи с изменением системы оплаты труда.

4.15. Работники Университета вправе лично ходатайствовать об увеличении своей заработной платы в части стимулирующих выплат. Ходатайство подается на имя руководителя структурного подразделения, в котором трудится работник.

4.16. Руководители структурных подразделений обязаны анализировать личные заявления сотрудников (как в письменной и устной форме) своего подразделения об увеличении заработной платы и в случае их обоснованности, составлять служебные записки (представления) на имя ректора Университета.

4.17. Стимулирующие выплаты руководителям структурных подразделений устанавливаются на основе представлений проректоров, курирующих эти подразделения.

4.18. Стимулирующие выплаты проректорам, главному бухгалтеру устанавливаются непосредственно ректором Университета.

4.19 Ректором Университета могут устанавливаться персональные стимулирующие выплаты работникам Университета в зависимости от степени самостоятельности, инициативности и ответственности при выполнении поставленных задач, творческого подхода, личного вклада и значимости работников для Университета и других критериев.

5 Стимулирующие выплаты профессорско-преподавательскому составу Университета.

5.1. В настоящем разделе регулируются стимулирующие выплаты преподавателям, старшим преподавателям, доцентам, профессорам.

5.2. В целях стимулирования качественных результатов и поощрения за интенсивность и высокие результаты работы профессорско-преподавательского состава, могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

- надбавка, стимулирующая качественные результаты работы профессорско-преподавательского состава в сфере учебной, научно-методической и воспитательной работы;

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы профессорско-преподавательского состава в сфере учебной, научно-методической и воспитательной работы

- стимулирующая выплата по итогам работы (за период или конкретную работу).

5.3. Основными критериями оценки деятельности преподавателей являются:

- качественное обеспечение, подготовка и проведение всех видов учебных занятий;

- своевременная и качественная подготовка и издание учебников и учебно-методических материалов: монографий, учебных и методических пособий и других материалов;

- эффективная воспитательная работа со студентами и аспирантами;

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

- внедрение нового технологического и учебного оборудования в учебный процесс;

- разработка и внедрение новых лабораторных работ и практических

- ятий, и других форм практического обучения;
- руководство научной работой студентов и достижение ими качественных результатов в научных исследованиях;
- наличие призовых мест у студентов и аспирантов на межвузовских городских, общероссийских и международных и прочих конкурсах и олимпиадах подготовкой к которым занимался преподаватель;
- - качественная организация учебной и производственной практик

5.4. Для преподавателей кафедры физвоспитания дополнительно могут использоваться следующие критерии оценки деятельности преподавателей:

- количество подготовленных спортсменов высших разрядов, которым присвоено соответствующее звание за отчетный период;
- количество и уровень подготовленных сборных команд, участвующих в соревнованиях различного уровня;
- участие преподавателей в соревнованиях различного уровня в качестве судей;
- количество организованных и проведенных спортивных соревнований.

5.5. Стимулирующие надбавки деканам, заместителям деканов, заведующим кафедрами могут устанавливаться ректором, как на постоянной основе, так и на определенный период. Размеры надбавок деканам определяются исходя из контингента студентов, обучающихся на факультетах.

6. Стимулирующие выплаты учебно-вспомогательному персоналу

6.1. В целях стимулирования качественных результатов и поощрения за интенсивность и высокие результаты труда работников из числа учебно-вспомогательного персонала могут устанавливаться стимулирующие выплаты:

- надбавка по должности, стимулирующая качественные результаты труда в сфере организации и обслуживания учебного процесса;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты труда работников из числа учебно-вспомогательного персонала в сфере организации и обслуживания учебного процесса
- стимулирующая выплата по итогам работы (за период или конкретную работу).

6.2. Ректором могут устанавливаться другие виды выплат, которые можно использовать в качестве поощрения за выполняемую работу или деятельность, не входящую в круг основных обязанностей работника.

7. Стимулирующие выплаты работникам сферы научных исследований и разработок.

7.1. В целях стимулирования качественных результатов и поощрения за интенсивность и высокие результаты труда научных работников, им могут

устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- надбавка по должности, стимулирующая качественные результаты труда научных работников в сфере научной деятельности, внедрения инновационных процессов и новых технологий в учебный и научный процесс;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты труда научных работников в сфере научной деятельности, внедрения инновационных процессов и новых технологий в учебный и научный процессы;
- стимулирующая выплата по итогам работы (за период или конкретную работу).

7.2. Стимулирующие выплаты научным работникам могут устанавливаться:

- за выполнение исследований по приоритетным направлениям науки и техники;
- за работу в области интеграции науки и образования, способствующую эффективной деятельности кафедр и научно-образовательных центров;
- за работу, связанную с освоением и разработкой новых методов исследований в области сельского хозяйства;
- за выполнение дополнительных научно-организационных обязанностей.
- за коммерциализацию результатов научных работ;
- за достижение высоких научных результатов всероссийского или мирового уровня;
- за другие результаты работы.

7.3. Ректором могут устанавливаться другие виды выплат, которые можно использовать в качестве поощрения за выполняемую работу или деятельность, не входящую в круг основных обязанностей работника.

8. Стимулирующие выплаты административно-хозяйственному персоналу

8.1. В целях стимулирования качественных результатов и поощрения за интенсивность и высокие результаты труда административно- хозяйственного персонала, ему могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

- надбавка, стимулирующая качественные результаты труда административно-хозяйственного персонала в сфере организации административно-хозяйственной деятельности и управления Университетом;
- стимулирующая выплата по итогам работы (за период или конкретную работу).

8.2. Стимулирующие выплаты административно-хозяйственному персоналу могут устанавливаться:

- безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения Университета;
- эффективная политика энергоресурсосбережения (положительная динамика использования ресурсов по сравнению с предыдущим периодом);
- эффективная система внутреннего контроля, планирования и учета (оперативность и качество отчетности для пользователей различного уровня; оперативность и качество данных управленческого учета для руководителя

учреждения);

- эффективная система материально-технического снабжения и организации государственных закупок (количество и качество проведенных процедур по размещению государственных заказов; количество заключенных государственных контрактов и договоров; оперативность и качество отчетности для разного уровня пользователей; качество данных управленческого учета для руководителя учреждения; исполнение утвержденного плана закупок);

- эффективная кадровая политика и документооборот);

- эффективная претензионно-исковая работа и высокая договорная дисциплина;

- качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса в Университете (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);

- качественная и оперативная подготовка объектов Университета к зимнему сезону, к началу учебного года;

- качественная организация учебной и производственной практик;

- другие критерии оценки деятельности административно-хозяйственного персонала.

8.3. Ректором могут устанавливаться другие виды выплат, которые можно использовать в качестве поощрения за выполняемую работу или деятельность, не входящую в круг основных обязанностей работника.

9. Прочие выплаты.

9.1. Кроме выплат, направленных на стимулирование работника к качественному результату труда и выплат, поощряющих работника за качественные результаты труда в университете могут выплачиваться следующие виды дополнительных выплат:

- в связи со свадьбой сотрудника или его детей;

- в связи с рождением ребенка у сотрудника университета (либо усыновлением или установлением опекуна). В случае, если оба родителя работают в университете выплата производится одному из родителей.;

- в связи с юбилеем (при достижении 50, 55, 60, 65, 70 лет);

- на улучшение жилищных условий сотрудника;

- в связи с тяжелым материальным положением сотрудника;

- на оздоровление сотрудников;

- на лечение либо предстоящую операцию сотрудникам университета, а также близких родственников сотрудника университета;

- в связи со смертью близких родственников сотрудника университета.

9.2. К празднованию «Дня Победы» ветеранам ВОВ и труженикам тыла - бывшим работникам университета и «Дня пожилого человека» бывшим сотрудникам университета, вышедшим на пенсию по согласованию с профсоюзной организацией могут выплачиваться поощрительные выплаты.

9.3. К празднованию профессиональных праздников сотрудникам университета могут выплачиваться поощрительные выплаты.

9.4. Размеры выплат определяются ректором самостоятельно в зависимости от финансовой устойчивости университета и не ограничены в их максимальном размере. Выплаты производятся из средств, полученных от приносящей доход деятельности

10. Заключительные положения.

10.1. Изменения и дополнения к настоящему Положению согласовываются с профсоюзной организацией работников Университета, принимаются Ученым советом университета, утверждаются ректором Университета.