

Приложение № 3.1.9 к Положению об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Хакасский государственный университет им. Н.Ф. Катанова» на 2016 - 2019гг.

<p><b>Председатель</b> Общественной организации первичной профсоюзной организации сотрудников Хакасского государственного университета им. Н.Ф. Катанова Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации</p> <p><i>Дерешева</i> _____ Н.М. Дерешева</p> <p>_____ 06 _____ 2016г.</p> 	<p><b>Ректор</b> федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Хакасский государственный университет им. Н.Ф. Катанова»</p> <p>_____ Т.Г. Краснова</p> <p>_____ 06 _____ 2016г.</p> 
--	---

**Положение о выплатах стимулирующего характера педагогическим и научным работникам федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Хакасский государственный университет им. Н.Ф. Катанова»**

## 1. Общие положения

Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера педагогическим и научным работникам федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Хакасский государственный университет им. Н.Ф. Катанова» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 29.12.2012г., Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597, Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008г №583, Распоряжением Правительства Российской Федерации «Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» №2190-р от 25 ноября 2012 года, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Уставом ФГБОУ ВО «Хакасский государственный университет им. Н.Ф. Катанова», Коллективным договором университета.

### **В целях настоящего Положения используются следующие определения:**

Педагогический работник - физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с университетом и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности по программам высшего или среднего профессионального образования.

Педагогические работники, отнесенные к профессорско-преподавательскому составу (далее по тексту ППС) - это педагогические работники университета, осуществляющие образовательную деятельность по программам высшего образования и занимающие или исполняющие обязанности на постоянной основе или на условиях совместительства должности:

- ассистент;
- преподаватель;
- старший преподаватель;
- доцент;
- профессор;
- заведующий кафедрой;
- директор института.

Иные педагогические работники (далее по тексту ПР) - педагогические работники университета, осуществляющие образовательную, воспитательную, учебно-методическую и иные виды деятельности по программам среднего профессионального образования и занимающие или исполняющие обязанности на постоянной основе или на условиях совместительства должности :

- воспитатель;
- инструктор-методист;
- инструктор по труду;
- инструктор по физической культуре;
- концертмейстер;
- логопед;
- мастер производственного обучения;
- методист;
- музыкальный руководитель;
- педагог дополнительного образования;
- педагог-библиотекарь;
- педагог-организатор;
- педагог-психолог;
- преподаватель;
- преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности;
- руководитель физического воспитания;

- старший воспитатель;
- старший методист;
- старший тренер – преподаватель;
- тренер-преподаватель

Научные работники (далее по тексту НР) - физические лица, которые состоят в трудовых, служебных отношениях с университетом и выполняют обязанности в сфере научных исследований и разработок и занимающие или исполняющие обязанности на постоянной основе или на условиях совместительства должности:

- младший научный сотрудник;
- научный сотрудник;
- старший научный сотрудник;
- ведущий научный сотрудник;
- главный научный сотрудник;
- директор института.

Комиссия по стимулирующим выплатам учебного структурного подразделения (далее по тексту Комиссия УСП) - комиссия, избранная на Ученом совете учебного структурного подразделения (для структур, реализующих программы высшего образования) или на Совете колледжа (для структур, реализующих программы среднего профессионального образования).

Комиссия по стимулирующим выплатам научных структурных подразделений (далее по тексту - Комиссия НР) - комиссия, утверждаемая приказом ректора по представлению проректора по науке и инновациям на календарный год.

Комиссия по стимулирующим выплатам педагогическим и научным работникам университета (далее по тексту - Комиссия ХГУ) - комиссия, назначенная по приказу ректора, в состав которой входят в обязательном порядке представители как «Работодателя», так и «Работников» в лице их полномочных представителей по представлению Профкома первичной профсоюзной организации сотрудников ХГУ им. Н.Ф. Катанова профсоюза Работников образования и науки Российской Федерации.

## **2. Принципы и цели стимулирования труда ППС, НР и ПР**

Стимулирующие выплаты к должностным окладам работников ППС, НР и ПР Университета устанавливаются с целью усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества труда и творческой инициативы, добросовестном и своевременном исполнении ими своих трудовых обязанностей, повышении профессионального уровня и ответственности за результаты порученной работы, в том числе выполняемой в особых условиях.

При установлении стимулирующих выплат ППС, НР и ПР реализуются следующие принципы:

- объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- справедливость - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;
- прозрачность - принятие решений о выплатах и их размерах по согласованию с выборным представительным органом работников.

Стимулирующие выплаты работникам ППС, НР и ПР устанавливаются в целях стимулирования работников университета к качественному результату труда ППС, НР и ПР, а также поощрения этих работников за выполненную работу.

Общим условием для установления стимулирующих выплат ППС, НР и ПР является выполнение норм труда, установленных в университете для конкретных категорий работников и достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы.

Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат для работников ППС, НР и ПР устанавливаются на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

По установленным количественным и качественным показателям работы ППС, НР и ПР производится преимущественно балльная оценка достигнутых результатов деятельности.

Право на получение стимулирующих выплат сохраняется за работниками, которые в периоде выплаты имели перерывы в выполнении педагогической работы ввиду длительной командировки, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком при условии суммарной продолжительности таких перерывов не более пяти месяцев.

В случае нарушений работником должностных обязанностей, трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка, невыполнения служебных заданий (индивидуального плана работы) стимулирующие выплаты могут быть снижены или отменены в полном объеме приказом ректора на основании решения кафедры, представления руководителя УСП.

В случае увольнения работника (ППС, НР и ПР) наступившего в течение периода с 1 февраля по 31 августа или с 1 сентября по 31 января, стимулирующие выплаты за не полностью отработанный период, в котором прошло увольнение не начисляются.

### **3. Виды стимулирующих выплат работникам ППС, НР и ПР и критерии их установления**

Работникам ППС, НР и ПР могут быть установлены следующие виды стимулирующих выплат:

- 1) стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты труда;
- 2) стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы в т.ч.:

- имиджевые;

- стимулирующие выплаты за выполнение работ в рамках бюджетных и внебюджетных НИОКР;

- стимулирующие выплаты за выполнение работ по программам дополнительного образования (ДПО).

Критерием установления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты труда являются дополнительный перечень работ, выполненный в рамках нормы рабочего времени и (или) перечень результатов в рамках работы за пределами должностных обязанностей, выполненной работником.

Критерием установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ являются конкретно сформулированные достижения в работе, направленные на повышение аккредитационных, рейтинговых, финансово-экономических и социальных показателей университета, внедрение новых технологий в учебный процесс, научную деятельность, индивидуализацию работы со студентами.

Критерием установления премиальных выплат по итогам работы являются:

- по имиджевым - достижения, внесшие значительный вклад в развитие университета;

- за выполнение работ по научно - исследовательским и опытно-конструкторским работам (НИОКР) является личный вклад работника в составе временного творческого коллектива (ВТК). Распределение данных средств осуществляется ВТК в пределах утвержденных смет;

- за выполнение работ по программам дополнительного образования (ДО) является личное участие работника в реализации обучения по программам ДО. Распределение данных средств осуществляется руководителем программы в пределах утвержденных смет.

#### **4. Формирование фондов стимулирующих выплат ППС, НР и ПР и их распределение**

На стимулирование работников ППС, НР и ПР расходуются средства федерального бюджета, поступившие в форме субсидий на выполнение государственного задания, средства от приносящей доход деятельности и экономия фонда оплаты труда.

Объем средств, направляемых на стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы (в т.ч. имиджевые) на конкретный финансовый год утверждается Ученым Советом университета. При этом размер стимулирующего фонда не должен быть менее 30 процентов (для ППС, ПР и НР) от средств фонда оплаты труда соответствующих категорий работников по должностным окладам за вычетом размеров стимулирующих выплат за выполнение работ по НИОКР, за реализацию программ дополнительного образования, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности университета, а также за вычетом фонда стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы работников учебных и научных структурных подразделений (далее по тексту - СВ-интенсив 2).

Для стимулирования работников ППС, НР и ПР могут быть предусмотрены средства из фонда СВ-интенсив 2.

УСП ВО рекомендуется распределение средств СВ-интенсив УСП осуществлять на основании рейтинга кафедр, направленного на стимулирование коллективной работы ППС к достижению высоких показателей эффективности деятельности университета.

Фонд стимулирующих выплат ППС, НР и ПР формируется на два периода с 1 февраля по 31 августа и с 1 сентября по 31 января отдельно для каждой категории работников: ППС, НР и ПР.

Фонд стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ (ФСВ) ППС, НР и ПР каждого периода определяется следующим образом:

1 этап. Определяется фонд стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы (ФСВ интенсив) на соответствующий период по фактически сформированным суммам, заявленным работниками ППС, НР и ПР, подтвержденным Комиссиями УСП, Комиссией НР.

2 этап. Определяется фонд стимулирующих выплат за качество выполняемых работ (ФСВкач.) на соответствующий период как разница между Фондом стимулирующих выплат (ФСВ) ППС, НР и ПР на конкретный период и Фондом стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы (ФСВинтенсив.), рассчитанного на 1 этапе.

Назначение стимулирующих выплат за интенсивность труда (СВ-интенсив 2) производится ежемесячно Комиссиями УСП в соответствии с положениями структурных подразделений о порядке назначения стимулирующих выплатах за интенсивность труда.

Фонд стимулирующих выплат по итогам работы (СВ итог за первую половину года и СВ итог за вторую половину года) утверждается Ученым советом и выплачивается в случае финансовой возможности и достаточности средств для заявленных стимулирующих выплат по итогам работы. Распределение фонда стимулирующих выплат по итогам работы осуществляется исходя из рейтинговой системы оценки эффективности деятельности учебных структурных подразделений (*Приложение 3.1.9.8*).

#### **5. Порядок расчета и установления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам ППС, НР и ПР**

Исходные данные для определения индивидуального размера стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы представлены в *Приложениях №№ 3.1.9.1.*;

3.1.9.2.; 3.1.9.3., где указаны показатели эффективности по видам работ и критерии их оценки, размеры и периодичность стимулирующих выплат.

Каждый работник ХГУ, относящийся к категории ППС, НР или ПР, в период с 1 февраля до 10 февраля и с 1 сентября до 10 сентября подает в заявительном порядке секретарю соответствующей Комиссии по стимулирующим выплатам заполненную лично Информационную карту для назначения стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы на бумажном и электронном носителе с приложением подтверждающих документов. Факт приема информационной карты регистрируется секретарем Комиссии в Журнале регистрации входящей в комиссию документации, при этом секретарь Комиссии визирует все листы информационной карты с обозначением даты ее подачи. Достоверность сведений, внесенных работником в информационную карту, до подачи в комиссию заверяется заведующим кафедрой, руководителем УСП, руководителем научного подразделения, руководителем колледжа (на основе учетных данных административных структурных подразделений университета). При различиях в заполнении информационной карты на бумажном и электронном носителях приоритет имеет вариант информационной карты на бумажном носителе.

Рассмотрение информационных карт, оценку обоснованности назначения стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, принятие решения о рекомендации к назначению стимулирующих выплат ППС, НР и ПР учебных структурных подразделений производит Комиссия УСП. Решение Комиссии оформляется протоколом.

Рассмотрение информационных карт, оценку обоснованности назначения стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, принятие решения о рекомендации к назначению стимулирующих выплат НР научных структурных подразделений Комиссия НР. Решение Комиссии оформляется протоколом.

Величина индивидуальной стимулирующей выплаты работнику ППС, НР и ПР за интенсивность и высокие результаты работ определяется путем суммирования общего размера выплат по всем основаниям, подтвержденных комиссией по стимулирующим выплатам.

Комиссии УСП в срок не позднее 15 февраля и 15 сентября должны рассмотреть все заявленные информационные карты, и представить протоколы на бумажном и электронном носителе секретарю Комиссии ХГУ.

Комиссия ХГУ поддерживает или отклоняет решения нижестоящих комиссий и определяет общий размер объема средств, направляемых на конкретный период на стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы ППС, НР и ПР по соответствующей категории работников и в целом по университету.

Планово-экономическое управление (ПЭУ) совместно с Управлением кадрами (УК) на основании решения Комиссии ХГУ готовит проект приказа об установлении ежемесячного (и единовременного) размера стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы на период соответственно с 1 февраля по 31 августа или с 1 сентября по 31 января ППС, НР и ПР. Проект приказа согласовывается всеми членами Комиссии ХГУ и представляется секретарем Комиссии ректору.

Ежемесячная или единовременная стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается Управлением бухгалтерского учета и отчетности (УБУиО) на основании приказа ректора об установлении размера стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы в отношении конкретных работников.

## **6. Порядок расчета и установления стимулирующих выплат за качество работы и высокие достижения на основе личного рейтинга работников**

В целях повышения объективности оценки результатов деятельности ППС, НР и ПР кафедр (колледжей), стимулирования их к качественному выполнению основной деятельности и достижению высоких показателей эффективности деятельности

университета вводится рейтинговая система стимулирующих выплат за качество работы и высокие достижения.

Основными задачами функционирования рейтинговой системы стимулирующих выплат ППС, НР и ПР являются:

- стимулирование видов деятельности, способствующих повышению качества образовательного процесса и на этой основе повышению имиджа университета в целом;
- стимулирование видов деятельности работников, способствующих повышению рейтинга университета по показателям оценки эффективности деятельности ВУЗов;
- развитие информационной базы данных, всесторонне отражающей деятельность университета в целом, его институтов, кафедр и работников;
- развитие системы внутреннего аудита качества основной деятельности работников;
- совершенствование критериев оценки эффективности работы учебных и научных структурных подразделений университета (институтов, факультетов, кафедр, колледжей, центров);
- совершенствование условий материального и морального поощрения работников за результаты труда;
- повышение ответственности работников за полноту и качество выполнения служебных заданий (индивидуального плана).

Объем фонда СВ качество определяется Комиссией ХГУ в соответствии с положениями раздела 4 настоящего Положения. Распределение средств ФСВкач на соответствующий период между УСП осуществляется на основе рейтинговой оценки УСП, осуществляемой Комиссией по распределению объемов стимулирующих выплат учебным и научным структурным подразделениям.

Объем фонда СВ качество работникам каждого (i-того) УСП за качество работы по направлениям деятельности (научная деятельность, учебная и учебно-методическая деятельность, воспитательная и социальная деятельность, трудоустройство выпускников и качество, финансовое обеспечение) (далее - ФСВкач(i)) определяется по итогам подведения результатов рейтинговой оценки деятельности учебных структурных подразделений университета по направлениям деятельности. ФСВкач(i) каждого УСП прямо пропорционален объему фонда оплаты труда и рейтингу УСП по совокупности направлений деятельности.

По каждому направлению деятельности для каждого (i-того) УСП показатель итогового рейтинга рассчитывается отдельно по группам УСП, реализующим программы высшего и среднего профессионального образования на основе отчетов УСП и данных мониторингов в соответствии с «Положением о рейтинговой системе оценки эффективности деятельности учебных структурных подразделений» (Приложение 3.1.9.8.).

Рассчитанные объемы ФСВкач(i) доводятся до УСП и распределяются между работниками соответствующих УСП на основе формирования личного рейтинга ППС, НР и ПР. Распределение ФСВкач(i) работникам УСП осуществляется раздельно по направлениям деятельности:

- научная деятельность;
- учебная и учебно-методическая деятельность;
- воспитательная и социальная деятельность.

Величины соотношений указанных видов деятельности в процентах к объему ФСВкач(i) для распределения стимулирующих выплат между работниками УСП устанавливаются по фактическому вкладу направлений деятельности в итоговый рейтинг соответствующего УСП по следующей формуле:

$$K_{вндj} = \frac{R_{внд(j)}}{\sum_1^3 R_{внд(j)}}$$

где:  $K_{вндj}$  - коэффициент, учитывающий фактический вклад j-го направления

деятельности в ФСВкач(i);  $R^{ВНД(i)}$  - количество баллов, набранных УСП по j-му направлению деятельности, нормированных к максимальному значению.

Комиссия УСП вправе по согласованию с ректоратом производить перераспределение до 20% от ФСВкач(i) между суммами, выделенными на стимулирование по направлениям деятельности УСП.

Показатели и критерии для рейтинговой оценки деятельности ППС, НР и ПР для расчета стимулирующих выплат за качество работы и высокие достижения устанавливаются *Приложениями №№ 3.1.9.4.; 3.1.9.5; 3.1.9.6*, к настоящему Положению. Для участия в рейтинговой оценке каждый работник ХГУ, относящийся к категории ППС, НР или ПР в период до 10 февраля и до 10 сентября подает в заявительном порядке секретарю соответствующей Комиссии УСП (НР) по установлению стимулирующих выплат заполненную лично Информационную карту для определения личного рейтинга и назначения стимулирующих выплат за качество работы и высокие достижения на бумажном и электронном носителе с приложением подтверждающих документов. Факт приема информационной карты регистрируется секретарем Комиссии УСП (НР) в Журнале регистрации входящей в комиссию документации, при этом секретарь Комиссии визирует все листы информационной карты с обозначением даты ее подачи. Достоверность сведений, внесенных работником в информационную карту, заверяется до подачи работником в комиссию УСП (НР) заведующим кафедрой, руководителем УСП, руководителем научного подразделения, руководителем колледжа (на основе учетных данных административных структурных подразделений университета). При различиях в заполнении информационной карты на бумажном и электронном носителях приоритет имеет вариант информационной карты на бумажном носителе.

Рассмотрение информационных карт, подтверждение обоснованности оценки достижений в баллах, принятие решения об утверждении общего количества баллов ППС, НР и ПР учебных структурных подразделений, принятие решения о рекомендации к назначению стимулирующих выплат работникам производит Комиссия УСП. Рассмотрение информационных карт, подтверждение обоснованности оценки достижений в баллах, принятие решения об утверждении общего количества баллов НР научных структурных подразделений, принятие решения о рекомендации к назначению стимулирующих выплат НР производит Комиссия НР. Комиссия НР устанавливает, исходя из объемов фонда стимулирующих выплат за качество работы и высокие достижения научных работников соответствие 1 рейтингового балла размеру ежемесячной стимулирующей выплаты за качество работы и высокие достижения в рублевом эквиваленте (без учета начисления районного коэффициента и процентной надбавки) на соответствующий период.

Комиссии УСП и НР в срок не позднее 15 февраля и 15 сентября должны рассмотреть все заявленные информационные карты и по итогам рассмотрения:

- определяют общее количество баллов, набранное всеми работниками, участвующими в рейтинге (отдельно по каждой категории: ППС, НР, ПР) по соответствующему УСП раздельно по каждому направлению деятельности;

- устанавливают, исходя из доведенных объемов фондов стимулирующих выплат за качество работы и высокие достижения (ФСВкач(i) по категориям работников ППС, НР и ПР, соответствие 1 рейтингового балла размеру ежемесячной стимулирующей выплаты за качество работы и высокие достижения в рублевом эквиваленте (без учета начисления районного коэффициента и процентной надбавки) на соответствующий период раздельно по каждому направлению деятельности;

- устанавливают величину ежемесячной индивидуальной стимулирующей выплаты за качество работы и высокие достижения работнику по его личному рейтингу, которая определяется путем суммирования стимулирующих выплат по каждому направлению деятельности. Размер выплат по каждому направлению деятельности рассчитывается как произведение количества набранных работником баллов на установленный для УСП (НСП) рублевый эквивалент 1 балла по соответствующему виду деятельности;

- составляют протоколы и представляют их на бумажном и электронном носителях в ПЭУ и УК.



ПЭУ совместно с УК на основании решений Комиссий УСП и НР готовит проект приказа об установлении конкретным работникам университета ежемесячного размера стимулирующих выплат за качество работы и высокие достижения по результатам личного рейтинга на период с 1 февраля по 31 августа или с 1 сентября по 31 января.

Ежемесячная стимулирующая выплата за качество работы и высокие достижения выплачивается университетом на основании приказа ректора об установлении размера стимулирующих выплат за качество работы и высокие достижения по результатам личного рейтинга в отношении конкретных работников.

#### **7. Порядок расчета и установления стимулирующих выплат работникам ППС, НР и ПР по итогам работы имиджевого характера за особо важный вклад в развитие Хакасского государственного университета им. Н.Ф. Катанова**

По итогам выполнения работы, результатом которой являются выдающиеся достижения в труде, особые заслуги перед Университетом, за значительный вклад в развитие Университета, укрепление имиджа Университета, Ученый совет (Совет) учебного структурного подразделения может обратиться с ходатайством об установлении конкретного размера индивидуальных стимулирующих выплат по итогам работы имиджевого характера конкретным работникам ППС, НР и ПР, имеющим такие выдающиеся достижения.

Примерные основания для установления стимулирующих выплат по итогам работы имиджевого характера представлены в *Приложении 3.1.9.7. «Примерный перечень работ и показателей их эффективности для назначения стимулирующих выплат по итогам работы имиджевого характера за особо важный вклад в развитие университета»*

Комиссия университета по стимулирующим выплатам на основе полученной выписки из протокола Ученого совета (Совета) УСП с подробным обоснованием внесенных предложений оценивает результаты деятельности претендента и принимает решение о ходатайстве перед ректором о размере и периоде стимулирующих выплат по итогам работы имиджевого характера за особо важный вклад в развитие университета конкретного работника.

Данное ходатайство подлежит рассмотрению на ректорате в целях определения финансовой возможности и достаточности средств для заявленных стимулирующих выплат по итогам работы имиджевого характера.

Максимальный размер стимулирующих выплат по итогам работы имиджевого характера за особо важный вклад в развитие университета каждого работника может достигать полного размера должностного оклада и закрепляться на период до 6 месяцев.

На основании решения ректората ПЭУ совместно с УК готовит проект приказа об установлении работникам университета стимулирующих выплат по итогам работы имиджевого характера с указанием размера и периода выплат.

Стимулирующая выплата имиджевого характера выплачивается УБУиО на основании приказа ректора об установлении размера стимулирующих выплат по итогам работы имиджевого характера за особо важный вклад в развитие университета в отношении конкретных работников.