



- Приказа Минздравсоцразвития РФ от 29 декабря 2007г. № 818 « Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» ;
- Федерального закона РФ от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда с 1 декабря 2008 года;
- Положения об оплате труда работников СПбГЛТУ.

## **2. Источники выплат стимулирующих надбавок (доплат)**

Выплаты стимулирующего характера, включая выплату премии, производятся из федерального бюджета за счет субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг и из средств от приносящей доход деятельности.

## **3. Порядок установления стимулирующих надбавок (доплат)**

3.1. Стимулирующие надбавки (доплаты) устанавливаются с целью стимулирования профессорско-преподавательского состава и преподавателей, осуществляющих педагогическую деятельность по программам среднего профессионального образования, научных сотрудников, учебно-вспомогательного персонала, административно-управленческого персонала, рабочих, хозяйственно-обслуживающего и прочих работников, повышения качества и эффективности учебной, научно-исследовательской, хозяйственной деятельности Университета с учётом индивидуального вклада конкретного работника, его инициативы и заинтересованности в повышении своей квалификации.

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

Основанием для издания приказа об установлении стимулирующей надбавки (доплаты) является представление (заявление) на имя ректора, подаваемое руководителем структурного подразделения с обоснованием необходимости установления надбавки (доплаты) конкретному работнику или группе работников Университета с указанием ее размера и срока, на который она устанавливается. Представление (заявление) визируется в финансовых отделах УБУ и ЭП.

3.2. Ректор имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер стимулирующей надбавки (доплаты), либо полностью отменить ее выплату при условии нека-

качественного и несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы), объема порученной основной и (или) дополнительной работы. В указанных случаях прилагаются документы, подтверждающие допущенные работником, некачественное и несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы) объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера надбавки (подтверждающие акты, объяснительная записка работника).

#### **4. Виды стимулирующих надбавок (доплат), устанавливаемых в Университете**

Виды выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат, утвержденных Минздравсоцразвития России:

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

Кроме вышеперечисленных видов выплат стимулирующего характера, преподавателям, осуществляющим педагогическую деятельность по программам среднего профессионального образования устанавливается стимулирующая надбавка в размере 15% от должностного оклада.

##### **4.1. Стимулирующие надбавки (доплаты) за интенсивность и высокие результаты работы**

- надбавка за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника;

- надбавка за интенсивность труда за работу, не входящую в должностные обязанности, в т.ч. связанную с образовательным процессом (кураторство, классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетами и т.п.);

- надбавка за интенсивность труда и высокие результаты работы, связанные с организацией, проведением, обеспечением и содействием в учебном процессе;

- надбавка за интенсивность труда по организации качественного обеспечения библиотечного фонда Университета;

- надбавка за успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности Университета;

- надбавка профессорско-преподавательскому составу по результатам анализа рейтинговых показателей научной и образовательной деятельности кафедр;

- надбавка за интенсивность работы в должности заместителя декана;

- надбавка за интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ;
- надбавка за интенсивность труда, связанную с обеспечением и содействием в процессе подготовки студентов, всех видов обучения;
- надбавка за интенсивность труда, связанную с участием в реализации научно-исследовательских, учебно-методических и творческих разработок и проектов федерального, регионального, городского и внутриуниверситетского уровней;
- надбавка за интенсивность труда по внедрению новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий и инновационных и (или) авторских программ в образовании;
- надбавка за интенсивность труда по внедрению и использованию новых технических средств обучения в учебном процессе;
- надбавка за интенсивность труда за работы, связанные с лицензированием и аккредитацией Университета;
- надбавка за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по организации и проведению приема студентов на первый курс;
- надбавка за интенсивность труда по организации конференций, семинаров, методических, учебно-методических и иных мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Университета;
- надбавка за интенсивность труда по подготовке, написанию и изданию учебников, монографий, учебно-методических пособий;
- надбавка за интенсивность труда связанную с работой в комиссии по экспертизе, возможности опубликования материалов по учебной, научной и иной деятельности;
- надбавка за интенсивность труда по организации финансово-экономической работы, кадрового и административно-правового делопроизводства;
- надбавка за интенсивность труда по организации и проведению процедур по размещению заказов;
- надбавка за интенсивность труда по представлению бухгалтерской и статистической отчетности;
- надбавка за интенсивность труда по достижению высоких результатов в воспитательной работе;
- надбавка за интенсивность труда, связанная с обеспечением студентов и аспирантов местами в общежитиях, улучшением жилищно-бытовых условий проживающих;
- надбавка за интенсивность труда по обеспечению безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Университета;
- надбавка за интенсивность труда по организации и проведению уборочных работ, поддержанию чистоты и производственной санитарии в Университете;

- надбавка за интенсивность труда, связанная с работой в постоянных и временных комиссиях, созданных в соответствии с Уставом Университета и решений Ученого Совета;

- надбавка за интенсивность труда лицам, окончившим аспирантуру Университет на бюджетной основе, при условии защиты в срок или при условии защиты в течение года после окончания аспирантуры;

- надбавка за интенсивность труда руководителям аспирантов, защитившимся в срок;

- надбавка за интенсивность труда руководителям аспирантов, защитившимся в течение года после окончания аспирантуры;

- иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность выполняемой работы и увеличения объема работ.

#### **4.2. Стимулирующие надбавки (доплаты) за качество выполняемых работ**

К стимулирующим выплатам за качество выполняемых работ относятся надбавки работникам, обладающим высокими деловыми качествами, владеющими передовыми приемами и методами труда, имеющим высокий уровень профессиональной подготовки, отмеченным правительственными и отраслевыми наградами :

- надбавка за наличие почетных званий у работников Университета при условии качественного выполнения ими своих должностных обязанностей (в размере 30% к должностному окладу):

«Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации (СССР)»;

«Заслуженный деятель науки Российской Федерации (СССР)»;

«Заслуженный деятель науки и техники Российской Федерации (СССР)»;

«Заслуженный тренер Российской Федерации (СССР);

« Заслуженный учитель»;

« Народный учитель».

Награжденным нагрудным знаком «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования РФ» в размере 20% к должностному окладу.

За звание действительного члена и члена-корреспондента Университета наук Российской Федерации, имеющих государственный статус.

Звание Героя, ордена и медали (кроме юбилейных), знаки отличия и почетные звания в сфере науки и образования, культуры и спорта (кроме почетных грамот и благодарностей) – в размере 10% от должностного оклада.

При наличии двух и более почетных званий стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

-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.

## **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 проводимого в Университете рейтинга качества образовательной и научной деятельности;

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

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

## **6. Заключительная часть**

Университет имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения в установленном порядке.

В случае изменений в действующем законодательстве РФ Положение подлежит пересмотру.

Настоящее Положение не распространяется на работников филиалов.

Филиалы разрабатывают собственное Положение о порядке установления стимулирующих надбавок и доплат, основываясь на принципах данного Положения.

Данное Положение вводится в действие с 01 сентября 2013 года.

Положение о порядке установления стимулирующих надбавок и доплат является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников Университета.