

Федеральное государственное
бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Пятигорский государственный университет»

Положение № 84
от «01» мая 2016 г.

**О мотивации и стимулировании труда
в ФГБОУ ВО «ПГУ»**



ПОЛОЖЕНИЕ
о мотивации и стимулировании труда
в федеральном государственном бюджетном образовательном
учреждении высшего образования
«Пятигорский государственный университет»

I. Общие положения

Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 22 августа 1996 г. № 125 - ФЗ (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.09.2006г.), ст. 30, Законом «Об образовании» от 10.07.1992г. № 3266-1 (с изменениями и дополнениями), ст.32, Постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральный 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», Постановлением Правительства РФ от 14 февраля 2008 № 71 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении)», приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации 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», Уставом и Коллективным договором ФГБОУ ВПО «ПГЛУ» (далее ПГУ).

II. Виды материальных льгот работникам университета и членам их семей.

В университете в соответствии с Уставом и Коллективным договором устанавливаются следующие виды стимулирующих льгот для работников ПГУ:

- частичная компенсация расходов на платное обучение в аспирантуре и докторантуре, включая защиту диссертаций;
- предоставление скидок на платные образовательные услуги для работников университета и их детей;
- предоставление работникам льготных путевок на отдых и лечение в спортивно-оздоровительных лагерях и в санатории-профилактории университета;
- страхование за счет средств университета жизни и здоровья работников, деятельность которых связана с повышенным риском и высокой интенсивностью труда;
- компенсация работникам части расходов, связанных с выездом за рубеж на стажировки или научно-практические конференции и семинары.

Помимо вышеперечисленных гарантированных видов стимулирующих материальных льгот решением ректора университета могут предоставляться и другие льготы, направленные на рост мотивации труда.

III. Виды стимулирующих надбавок (доплат), устанавливаемых на временной или на постоянной основе.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к интенсивному труду, а также поощрение за качественно выполненную работу.

В университете устанавливаются следующие виды стимулирующих надбавок (доплат):

1. Стимулирующие надбавки и выплаты, связанные с индивидуальными результатами деятельности работников:

- 1.1. за выполнение важных и особо важных работ;
- 1.2. за дополнительный объем работы;
- 1.3. за сложность и напряженность работы;
- 1.4. за высокий профессионализм и качество выполняемой работы;
- 1.5. за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- 1.6. за высокую интенсивность труда;
- 1.7. за досрочное и качественное выполнение порученного объема работ;
- 1.8. за успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности образовательного учреждения;
- 1.9. по результатам учебного года;
- 1.10. по результатам календарного года;
- 1.11. за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью вуза;

- 1.12. за качественное выполнение порученной работы, связанной с непосредственной организацией и проведением учебного процесса;
- 1.13. за качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением учебного процесса или уставной деятельности учреждения;
- 1.14. за инновационную устремленность, освоение новых технологий и методик в научной и педагогической деятельности;
- 1.15. за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий и инновационных и (или) авторских программ в образовании;
- 1.16. за внедрение и использование новых технических средств обучения в учебном процессе;
- 1.17. за ведение работы в условиях проведения объявленного эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ;
- 1.18. за подготовку призеров олимпиад, конкурсов;
- 1.19. за активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и учебно-методических объединениях);
- 1.20. за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ПГУ;
- 1.21. за высокий уровень исполнительской дисциплины;
- 1.22. за достижение высоких результатов в воспитательной и физкультурно-оздоровительной работе;
- 1.24. за авторство учебных и научно-методических разработок, рекомендаций, книг и учебников по своему направлению деятельности;
- 1.25. за участие в выполнении фундаментальных исследований;
- 1.26. за участие в выполнении федеральных целевых и ведомственных программ;
- 1.27. за инициирование исследований;
- 1.28. за получение лицензий на право использования изобретений;
- 1.29. за патенты по результатам научной и научно-технической деятельности;
- 1.30. за публикации в открытой печати научных и (или) научно-технических результатов;
- 1.31. за высокий коэффициент цитируемости научных и научно-технических результатов деятельности работника;
- 1.32. за издание оригинальных монографий;
- 1.33. за успешное научное руководство аспирантами, соискателями и студентами по выполнению НИРС, дипломных работ и проектов;
- 1.34. за повышение научной квалификации, участие в конференциях, симпозиумах, мастер-классах и др.;
- 1.35. за участие в международном научном и научно-техническом сотрудничестве (стажировки, командировки, публикации научных и (или) научно-технических результатов за пределами территории Российской Федерации).

2. Стимулирующие выплаты, связанные с результатами деятельности учебных подразделений университета:

- 2.1. за успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности ПГУ;
- 2.2. за качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением учебного процесса или уставной деятельности вуза;
- 2.3. за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий и инновационных и (или) авторских программ в образовании;
- 2.4. за внедрение и использование новых технических средств обучения в учебном процессе;
- 2.5. за высокое качество обучения;
- 2.6. за успехи в подготовке призеров олимпиад, конкурсов;
- 2.7. за высокий уровень методической работы;
- 2.8. за достижения в научных исследованиях;
- 2.9. за достижения в воспитательной работе;
- 2.10. за успехи в повышении квалификации работников.

3. Персональные надбавки и доплаты:

- 3.1. за стаж педагогической работы в ПГУ;
- 3.2. за наличие почетных званий при условии качественного выполнения работниками своих должностных обязанностей: «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации (СССР)», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации (СССР)», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Заслуженный работник ПГУ», «Заслуженный профессор ПГУ». При наличии более одного почетного звания стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

Как правило, стимулирующие надбавки устанавливаются в пределах календарного года. В отдельных случаях по разрешению ректора стимулирующая надбавка за качество работы и высокий профессионализм может устанавливаться на неопределенный срок. Размеры стимулирующих надбавок устанавливаются ректором исходя из финансовых возможностей университета.

IV. Источники и порядок установления стимулирующих надбавок и доплат

Источником выплаты стимулирующих надбавок и доплат являются средства федерального бюджета и средства от иной приносящей доход деятельности. При этом объем средств на указанные выплаты составляет не менее 30 процентов средств на оплату труда.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы. Для основных подразделений и работников профессорско-преподавательского состава стимулирующие надбавки и выплаты устанавливаются в соответствии с

положениями «Единой системы показателей деятельности основных подразделений (факультетов, институтов, филиалов, кафедр) и профессорско-преподавательского состава ФГБОУ ВО «ПГУ».

Стимулирующие надбавки и доплаты ПГУ устанавливаются приказами ректора в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются. Стимулирующие надбавки (доплаты) могут устанавливаться либо в процентном отношении к установленному окладу, без учета повышающего коэффициента, либо в абсолютном размере.

Ректор имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер стимулирующей надбавки или доплаты, либо полностью отменить их выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного руководителем задания или иных видов работ, а также по причине невыполнения нормированного задания, объема порученной основной или дополнительной работы, и по другим существенным обстоятельствам или основаниям.

При отсутствии или нехватке финансовых средств, в том числе средств федерального бюджета, по независящим от университета причинам, ректор имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры на основании решения Ученого совета.

Размер надбавки 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, для пересмотра размера или отмены надбавки по инициативе руководителя структурного подразделения, на имя ректора подается служебная записка с обоснованием пересмотра размера надбавки или ее отмены. Работник уведомляется об указанных изменениях не позднее, чем за один месяц до их введения. При данной ситуации требуется согласие работника, в противном случае руководитель структурного подразделения должен действовать в соответствии со статьей 74 ТК РФ.

Основанием для издания приказа об установлении стимулирующей надбавки (доплаты) является служебная записка руководителя структурного подразделения с резолюцией проректора по социально-экономической политике и безопасности с указанием ее размера и срока, на который она устанавливается.

V. 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 проводимых в вузе рейтинговых оценок качества деятельности структурных подразделений университета;

- 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 вуза, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;

- другие показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению Уставной деятельности вуза.

VI. Порядок установления стимулирующих надбавок в структурных подразделениях, наделенных частичными полномочиями юридического лица по доверенности ректора.

Фонд для выплаты стимулирующих надбавок структурных подразделений, наделенных частичными полномочиями юридического лица по доверенности ректора, формируется за счет средств этих подразделений в пределах утвержденной сметы доходов и расходов.