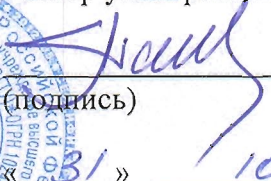


	ФГБОУ ВО «Липецкий государственный технический университет» (ЛГТУ)	СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА	
	Положение общеуниверситетское	Обозначение: ПО-16-2017	
	Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат) (версия 2)	Введено взамен ПО от 14.04.2009	Стр. 1 из 9

УТВЕРЖДАЮ

Ректор университета



 А.К. Погодаев
(подпись)

31 » 10 2017 г.

ПО-16-2017

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ
(надбавок и доплат)
(версия 2)**

(Дата введения 2017 – 11 – 01
(год, месяц, число))

РОССИЯ
г. Липецк, Липецкая область
2017г.

114/30.10/

	ФГБОУ ВО «Липецкий государственный технический университет» (ЛГТУ)	СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА	
	Положение общеуниверситетское	Обозначение: ПО-16-2017	
	Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат) (версия 2)	Введено взамен ПО от 14.04.2009	Стр. 2 из 9

СОДЕРЖАНИЕ

1. Область применения	3
2. Определения	3
3. Сокращения.....	3
4. Общие положения	3
5. Источники выплат стимулирующих надбавок и доплат.....	3
6. Порядок установления стимулирующих надбавок и доплат	3
7. Стимулирующие надбавки (доплаты), устанавливаемые на временной (на определенный срок) или на постоянной основе (на неопределенный срок).....	4
8. Виды стимулирующих надбавок (доплат), устанавливаемых на временной основе (на определенный срок) или на постоянной основе (на неопределенный срок), которые могут устанавливаться в ЛГТУ	4
9. Критерии установления стимулирующих выплат.....	5
10. Порядок установления стимулирующих надбавок в структурных подразделениях, наделенных частичными полномочиями юридического лица по доверенности ректора.....	6
Лист согласований.....	7
Лист регистрации изменений	8
Лист ознакомления с положением	9

Настоящее положение является собственностью ЛГТУ и не может быть полностью или частично воспроизведено, тиражировано и распространено без письменного разрешения ректора ФГБОУ ВО «Липецкий государственный технический университет».

	ФГБОУ ВО «Липецкий государственный технический университет» (ЛГТУ)	СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА	
	Положение общеуниверситетское	Обозначение: ПО-16-2017	
	Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат) (версия 2)	Введено взамен ПО от 14.04.2009	Стр. 3 из 9

1. Область применения

Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. №273-ФЗ, постановлением Правительства Российской Федерации 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», 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 ЛГТУ и Коллективным договором ЛГТУ.

Положение входит в документацию системы менеджмента качества образовательной деятельности университета, разработано взамен положения о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат) от 14.04.2009 г. и является неотъемлемой частью положения об оплате труда работников университета ПО-15-2017.

2. Определения

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

3. Сокращения

ЛГТУ - Липецкий государственный технический университет;
ПО – положение общеуниверситетское.

4. Общие положения

Стимулирующие выплаты осуществляются с целью поощрения и признания инициативы и участия персонала в деятельности по обеспечению качества подготовки специалистов, развития способностей и повышения квалификации (компетентности) преподавателей и сотрудников.

5. Источники выплат стимулирующих надбавок и доплат

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

5.2. Помимо указанного фонда на стимулирование работников, на выплату стимулирующих надбавок и доплат из вышеуказанных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда Университета в целом и отдельных структурных подразделений.

6. Порядок установления стимулирующих надбавок и доплат

6.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом

	ФГБОУ ВО «Липецкий государственный технический университет» (ЛГТУ)	СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА	
	Положение общеуниверситетское	Обозначение: ПО-16-2017	
	Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат) (версия 2)	Введено взамен ПО от 14.04.2009	Стр. 4 из 9

критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

6.2. Стимулирующие надбавки и доплаты устанавливаются в университете приказами ректора в пределах, выделенных на указанные выплаты от фонда оплаты труда (ФОТ) и максимальными размерами не ограничиваются.

6.3. Стимулирующие надбавки (доплаты) устанавливаются в процентном отношении к установленному работнику окладу или в абсолютном размере.

6.4. Ректор имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения уменьшить размер стимулирующей надбавки (доплаты), либо полностью отменить ее выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного руководителем задания и другим основаниям.

6.5. В указанных случаях в служебной записке отражается допущенное сотрудником, некачественное и несвоевременное выполнение порученного руководителем задания или иные обоснования отмены или уменьшения размера надбавки.

6.6. 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 Университета причинам, ректор Университета имеет право на основании решения Ученого совета Университета по согласованию с профкомом работников Университета, приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры.

6.7. 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.

6.8. В случае изменения организационных и технологических условий труда в подразделении, для пересмотра размера или отмены надбавки (доплаты) по инициативе руководителя структурного подразделения, на имя ректора подается служебная записка с обоснованием пересмотра размера надбавки (доплаты) или ее отмены.

7. Стимулирующие надбавки (доплаты), устанавливаемые на временной (на определенный срок) или на постоянной основе (на неопределенный срок)

Основанием для выпуска приказа об установлении стимулирующей надбавки (доплаты) является служебная записка с резолюцией ректора Университета, подаваемая руководителем структурного подразделения на его имя с обоснованием необходимости установления надбавки (доплаты) конкретному сотруднику или группе работников Университета с указанием ее размера и срока, на который она устанавливается. Служебная записка визируется в отделе экономики на предмет наличия средств для ее установления, после этого отдел кадров издает приказ о ее установлении.

8. Виды стимулирующих надбавок (доплат), устанавливаемых на временной основе (на определенный срок) или на постоянной основе (на неопределенный срок), которые могут устанавливаться в ЛГТУ

8.1. Надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы:

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

	ФГБОУ ВО «Липецкий государственный технический университет» (ЛГТУ)	СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА	
	Положение общеуниверситетское	Обозначение: ПО-16-2017	
	Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат) (версия 2)	Введено взамен ПО от 14.04.2009	Стр. 5 из 9

- за интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ;
- за координацию учебно-методической, научной и внеучебной работы на факультете, в институте в размере от 15% до 20% от должностного оклада;
- надбавка за знание иностранного языка и практическое использование в работе в размере 5% от должностного оклада (если данное не входит в должностные обязанности);
- 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.

8.2. Надбавки за качество выполняемых работ:

- надбавка за качество работы и высокий профессионализм;
- за почетное звание (нагрудный знак): «Почетный работник высшего образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» -20% от должностного оклада;
- почетное звание «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации» - 25% от должностного оклада;
- за государственную награду, связанную с заслугами в области высшего образования - 25% от должностного оклада;
- почетное звание «Заслуженный» по отраслям-25% от должностного оклада;
При наличии двух и более почетных званий стимулирующая надбавка устанавливается по одному.
- 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.

8.3. Стимулирующие выплаты в рамках бальной системы оценки работы ППС (Положение «Об эффективном контракте с работниками ЛГТУ, занимающими должности профессорско-преподавательского состава»).

8.4. Выплата по всем указанным видам стимулирующих надбавок (доплат) производится в пределах фонда оплаты труда Университета (структурного подразделения, наделенного частично полномочиями юридического лица по доверенности ректора).

8.5. Как правило, стимулирующие надбавки устанавливаются на срок от 1-го месяца до одного года в пределах календарного года. Отдельным работникам по разрешению ректора стимулирующая надбавка за качество работы и высокий профессионализм может устанавливаться на неопределенный срок.

8.6. Размеры стимулирующих надбавок руководителям структурных подразделений устанавливаются ректором университета.

9. Критерии установления стимулирующих выплат

9.1. 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, правовом, социальном, кадровом,

	ФГБОУ ВО «Липецкий государственный технический университет» (ЛГТУ)	СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА	
	Положение общеуниверситетское	Обозначение: ПО-16-2017	
	Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат) (версия 2)	Введено взамен ПО от 14.04.2009	Стр. 6 из 9

бухгалтерском и других процессах управления вузом, обеспечением безопасности вуза, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности в вузе, пожарной безопасности, других процессах, направленных на осуществление основной и иной уставной деятельности Университета;

- Своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики;
- Показатели проводимых в вузе рейтинговых оценок качества образовательной и научной 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, правовое и социальное обеспечение деятельности вуза, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;
- Другие показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению Уставной деятельности вуза.

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

9.3. Главному бухгалтеру Университета стимулирующие выплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном для всех работников Университета, а также при условии соблюдения правил бухгалтерского учета. Основанием установления любой стимулирующей надбавки и выпуска кадрового приказа является служебная записка с резолюцией ректора и визой начальника отдела экономики (на предмет наличия средств для установления и выплаты надбавки).

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

10.1. В каждом структурном подразделении, наделенном частично полномочиями юридического лица по доверенности ректора, может быть разработано и утверждено свое Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат).

10.2. Положение должно быть согласовано с ректором Университета и профкомом Университета и завизировано председателем профсоюзной организации университета.

10.3. Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат) соответствующего структурного подразделения, наделенного частично полномочиями юридического лица не должно противоречить принципам, правилам установления надбавок, отраженным в Положении о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат), утвержденном в Университете.

10.4. Руководители структурных подразделений, наделенных частично полномочиями юридического лица по доверенности ректора, устанавливающие надбавки (доплаты) в пределах нормативного и дополнительного фонда оплаты труда, несут всю полноту ответственности за целевое использование выделенных средств и достоверность сведений об экономии этих средств. В случае обнаружения нецелевого использования выделенных средств, сумма, выплаченная не по прямому назначению, подлежит возмещению за счет средств соответствующего структурного подразделения.



ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЙ

СОГЛАСОВАНО:

Ответственный представитель
руководства в области качества

Ю.П. Качановский
(подпись)

« 31 » 10 2017 г.

Главный бухгалтер

Т.В. Язовская
(подпись)

« 25 » октября 2017 г.

Председатель профкома работников
ЛГТУ

Е.М. Крамченков
(подпись)

« 25 » октября 2017 г.

Начальник отдела кадров

Е.Б. Чижова
(подпись)

« 27 » октября 2017 г.

Главный юрисконсульт

Ю.И. Фокина
(подпись)

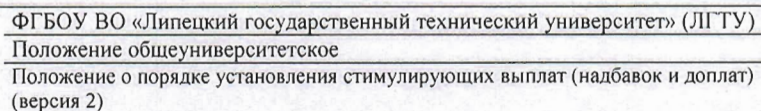
« 30 » 10 2017 г.

РАЗРАБОТАНО:

Начальник отдела экономики

М.М. Журова
(подпись)

« 25 » октября 2017 г.



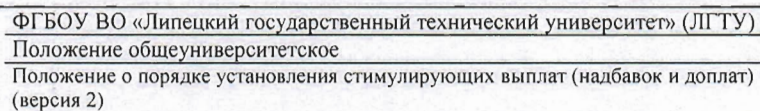
Обозначение: ПО-16-2017

Введено взамен ПО
от 14.04.2009

Стр. 8 из 9

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

[illegible]



Обозначение: ПО-16-2017

Введено взамен ПО
от 14.04.2009

Стр. 9 из 9

ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ С ПОЛОЖЕНИЕМ

[illegible]