

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

**Федеральное государственное
бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Саратовский государственный
технический университет
имени Гагарина Ю.А.»**

П Р И К А З

31.08.2023 № 596-П

г. Саратов

О внесении изменений в Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.»

В целях совершенствования системы оплаты труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.» на основании п. 1.4 Положения об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.» (принято Ученым советом 29.01.2016)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.» следующие изменения:

1.1. Раздел 12. изложить в новой редакции (приложение №1).

1.2. Приложения № 14-16 изложить в новой редакции (приложение №2).

2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Ректор
профессор



С.Ю. Наумов

«12. Порядок установления выплат стимулирующего характера»

12.1. В целях поощрения работников Университета за выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) выплаты за качество выполняемых работ:
 - надбавки за наличие почетных званий;
 - надбавка работникам, награжденным нагрудными знаками;
 - надбавка за классность водителям;
- б) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - надбавка за интенсивность труда;
 - надбавка за высокие результаты работы;
 - премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- в) премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

12.2. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет финансового обеспечения, формируемого за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств целевых субсидий и средств от приносящей доход деятельности.

12.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в Университете в пределах фонда оплаты труда (далее – ФОТ) и максимальным размером не ограничены.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

Стимулирующие выплаты (надбавки, премии) устанавливаются:

- приказом ректора Университета, в том числе руководителям обособленных структурных подразделений, филиалов;
- приказом руководителя обособленного структурного подразделения, филиала, в том числе по согласованию с ректором Университета по руководящим должностям.

12.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью мотивации работников учреждений к повышению уровня квалификации.

12.4.1. Надбавка за наличие почетного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» в размере 40% от должностного оклада.

12.4.2. Надбавка за наличие почетных званий «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации» или «Заслуженный деятель науки и техники РСФСР» или «Заслуженный деятель науки Российской Федерации»

или «Заслуженный деятель науки и техники Российской Федерации» в размере 25% от должностного оклада;

12.4.3. Надбавка работникам, награжденным нагрудным знаком (имеющим почетное звание) «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и высоких технологий Российской Федерации», в размере 20% от должностного оклада;

При наличии у работника Университета права на получение надбавки по нескольким основаниям, предусмотренным настоящим подпунктом, надбавка выплачивается по одному основанию по его выбору.

12.4.4. Надбавка за классность водителям:

– за 1 класс (категории BCDE, ABCDE, ABCDF) в размере 25% от должностного оклада;

– за 2 класс (категории DCE, DCEF, ABCE) в размере 10% от должностного оклада.

12.4.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам Университета за исключением проректоров (заместителей ректора) и главного бухгалтера.

Выплаты устанавливаются на основании служебной записки руководителя.

12.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

12.5.1. Надбавка за высокие результаты работы.

Выплата за высокие результаты работы педагогическим работникам и мастерам производственного обучения, участвующим в образовательной деятельности по реализации программ высшего образования, среднего профессионального образования и дополнительных профессиональных программ, осуществляется в соответствии с приложением 13 к настоящему Положению.

Надбавка за высокие результаты работы иным работникам Университета устанавливается с учетом Показателей и критериев оценки результативности и качества работы (Приложение № 14).

12.5.2. Надбавка за интенсивность труда производится с учетом Показателей и критериев оценки интенсивности труда работников (Приложение № 15).

12.5.3. Для осуществления оценки эффективности труда работников Университета формируются Комиссии (При Университете, обособленном структурном подразделении, филиале).

Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов Комиссии. Все члены Комиссии обладают равными правами при принятии решения. Заседания Комиссии проводятся под руководством председателя. В случае отсутствия председателя Комиссии (командировка, отпуск, временная нетрудоспособность и т.д.) председательствует заместитель председателя Комиссии.

В состав Комиссии входят работники Университета и делегированный представитель профсоюзной организации сотрудников СГТУ.

Состав Комиссии утверждается приказом ректора Университета, руководителем обособленного структурного подразделения, филиала соответственно.

К вопросам Комиссии относятся:

- принятие решения о параметрах оценки критериев эффективности труда работников;
- установление отчетного периода;
- рассмотрение информации о показателях эффективности труда работников Университета;
- рассмотрение ходатайств;
- рассмотрение иных вопросов, предусмотренных настоящим положением.

Руководящие работники Университета (далее – Руководители) в срок до 20 числа последнего месяца отчетного периода (месяц, квартал, год) представляют в Комиссию для рассмотрения информацию о показателях эффективности труда непосредственно подчиненных работников Университета за отчетный период (Приложение № 16) для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на следующий период.

Комиссия имеет право запрашивать дополнительную информацию, необходимую для оценки эффективности труда работников.

Заседание Комиссии считается правомочными, если на нем присутствует не менее половины членов Комиссии.

Решение Комиссии принимается открытым голосованием простым большинством голосов от числа присутствующих на заседании Комиссии членов Комиссии при наличии кворума.

По итогам работы Комиссии оформляется протокол, который подписывается всеми членами Комиссии.

12.5.4. По итогам рассмотрения информации о показателях эффективности труда работников Университета (ходатайства об установлении выплат за интенсивность и высокие результаты работы) Комиссия принимает соответствующее решение.

12.5.5. Исходя из финансовых возможностей Университета в течение трех рабочих дней финансово-экономическая служба определяет фонд стимулирования, производит расчет стоимости одного балла и размер стимулирующей выплаты по каждому работнику с учетом занятости работника.

Стоимость одного балла определяется как отношение фонда стимулирования структурного подразделения к общему количеству баллов, набранных работниками структурного подразделения.

12.5.6. Кадровая служба на основании данных финансово-экономической службы готовит проект приказа о назначении выплат (надбавок) в течение трех рабочих дней.

12.5.7. Надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы работникам Университета устанавливаются на основании приказа и

выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы.

12.5.8. Для вновь поступивших на работу, в том числе на период и по истечении испытательного срока (в случае установления испытательного срока), работникам Университета, приступившим к работе в связи с выходом из отпуска по уходу за ребенком, а также при переводе работника Университета на другую работу выплата за качество выполняемых работ может быть установлена в пределах размеров по соответствующей должности на основании ходатайства об установлении выплат за интенсивность и высокие результаты работы Руководителя (Приложение № 17), представленного для рассмотрения в Комиссию.

12.5.9. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Премии устанавливаются на основании ходатайства Руководителя о возможности премирования (Приложение № 18), представленного для рассмотрения в Комиссию.

Оценкой эффективности труда работников может служить выполнение следующих критериев:

- научное руководство аспиранта (ов) с положительной промежуточной аттестацией по научному компоненту;

- своевременное и качественное выполнение работы;

- выполнение в короткие сроки больших объемов работ;

- своевременная и качественная сдача (предоставление) отчетности;

- выполнение договора (соглашения, технического задания, поручения (в том числе участие в конференции, симпозиуме и т.п. за рамками второй половины дня) и др.);

- активное участие в подготовке и (или) проведении (реализации) мероприятия;

- успешное(ая) проведение (реализация) мероприятия (проекта).

12.5.10. До установления выплат в соответствии с пп. 12.5.1.-12.5.9. Положения не позднее января 2024 года работникам Университета выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учетом служебных записок руководителей.

12.6. В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу премия по итогам работы за отчетный период выплачивается с учетом оценки эффективности труда. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премии устанавливаются на основании ходатайства Руководителя о возможности премирования (Приложение № 19), представленного для рассмотрения в Комиссию.

Оценкой эффективности труда работников может служить выполнение следующих критериев:

- выполнение (обеспечение выполнения) показателей Программы развития Университета;

- положительные результаты работы в отчетном периоде;

- развитие приносящей доход деятельности;

- исполнение (перевыполнение) доходной части плана финансово-хозяйственной деятельности Университета структурным подразделением

Университета, осуществляющим обеспечение (реализацию) приносящей доход деятельности;

выполнение (обеспечение) показателей (государственного задания, финансового менеджмента, квоты по инвалидам, рейтингов, сохранение (прирост) контингента на платной основе и т.д. и т.п.);

другие показатели эффективности работы за отчетный период.»

Приложение №2 к приказу
от 31.08.2023 № 596-П

Приложение № 14
к Положению об оплате труда работников
Федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Саратовский государственный технический
университет имени Гагарина Ю.А.»

Показатели и критерии оценки результативности и качества работы работников
Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего
образования «Саратовский государственный технический университет
имени Гагарина Ю.А.»

Таблица 1

№ п/п	Обязательные показатели результативности и качества работы	Критерии оценки результативности и качества работы	Максимальная оценка
1	Исполнение должностных обязанностей	отсутствие замечаний	«0» – отсутствие замечаний
2	Отсутствие дисциплинарных взысканий (за исключением указанных в дополнительных критериях), а также замечаний со стороны работников Университета и обучающихся (законных представителей обучающихся)	дисциплинарных взысканий: замечаний выговоров иных замечаний	«0» – отсутствие замечаний

Таблица 2

№ п/п	Дополнительные показатели результативности и качества работы	Критерии оценки результативности и качества работы	Наименование должности (категория работников)
1.	Выполнение поручений и заданий руководителя	своевременность отсутствие замечаний	все
2.	Организация (руководство) деятельности (-ью) структурного подразделения и контроль исполнения поручений работниками структурного подразделения	своевременность отсутствие замечаний	руководящие работники
3.	Отсутствие дисциплинарных взысканий, связанных с привлечением Университета (должностных лиц Университета) к административной ответственности	отсутствие замечаний отсутствие выговоров	устанавливается комиссией

Приложение № 15
к Положению об оплате труда работников
Федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Саратовский государственный технический
университет имени Гагарина Ю.А.»

Показатели и критерии оценки интенсивности работы работников Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.»

Таблица 1

№ п/п	Показатели интенсивности работы	Критерии оценки интенсивности работы
1	Сложность и напряженность выполняемых работ	Систематическое выполнение больших объемов работ в короткие сроки
		Систематическое выполнение срочных и неотложных поручений
		Систематическое выполнение работ, требующих повышенного внимания
		Систематическое выполнение работ, требующих повышенной ответственности
	Специальный (особый) режим работы	Работа в период приемной компании
		Работа в осенне-зимний период (по уборке помещений, территории)
		Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения
		Работа с вооружением, боеприпасами и т.п.
		Работа в полевых условиях

