

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖИ
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

ПРИНЯТО

Решением Ученого Совета
ГБОУВО РК «КИПУ»
«30» апреля, 2015г.
протокол № 8

УТВЕРЖДАЮ

Ректор ГБОУВО РК «КИПУ»
Ф.Я. Якубов
«30» апреля, 2015г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**О стимулировании работников Государственного бюджетного
учреждения высшего образования Республики Крым
«Крымский инженерно-педагогический университет»
и Инженерно-педагогический колледж
(является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников
университета и колледжа)**

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
Профкома работников ГБОУВО РК «КИПУ»

Т. Ш. Ибрагимов
Т. Ш. Ибрагимов

«30» апреля, 2015 г.

СОГЛАСОВАНО ФЭУ:

Проректор по экономике и развитию,
Главный бухгалтер
ГБОУВО РК «КИПУ»

М.Р. Ваниева
М.Р. Ваниева
«30» апреля, 2015 г.

Симферополь 2015г.

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о порядке и условиях назначения дополнительных стимулирующих выплат разработано во исполнение Постановления Совета министров Республики Крым от 22.04.2014г. № 76 «О поэтапном повышении заработной платы работников бюджетных учреждений, заведений и организаций в сфере образования, науки и физической культуры и спорта, здравоохранения, культуры, социальной защиты»; Приказа Министерства образования и науки, молодежи и спорта Республики Крым от 28.04.2014г. № 317 «Об утверждении Положения о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат в сфере образования, науки и спорта». Устава Республиканского высшего учебного заведения «Крымский инженерно-педагогический университет». Закона Республики Крым от 28 ноября 2014г. № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым». Постановления Совета министров Республики Крым № 530 от 18.12.2014г. «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым и установлении выплат стимулирующего характера». Постановления Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014г. № 658 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым».

1.2. Положение определяет порядок, условия, начисление и распределение дополнительных стимулирующих выплат за счет бюджетных средств, а также из внебюджетных источников.

1.3. Настоящее Положение о стимулировании работников вводится с целью установления порядка стимулирования работников университета и работников обособленных структурных подразделений за высокие показатели в труде, с учетом его интенсивности, качества, в виду особого характера и особого режима работ, а также стимулирования работников к росту квалификации, профессионального мастерства и профессиональной компетенции.

1.4. Настоящее Положение определяет основания для установления стимулирующих выплат, виды выплат, критерии и размеры стимулирующих выплат, а также порядок установления и документальное оформление стимулирующих выплат.

1.5. Настоящее Положение является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников университета.

2. Область применения

Настоящее Положение применяется всеми подразделениями университета, включая его обособленные подразделения, и распространяется на всех работников университета.

3. Срок действия

Настоящее Положение является действующим до момента внесения в него изменений или отмены.

4. Основания для установления стимулирующих выплат

4.1. Основанием для установления стимулирующих выплат является выполнение работниками своих обязанностей с наивысшим качеством, в особом режиме, с высоким профессиональным мастерством, с использованием передовых технологий, приемов и методов труда, с интенсивностью и дополнительными затратами, с высокой производительностью труда в установленные сроки.

4.2. Введение системы стимулирования труда работников является обеспечением повышения результативности и качества их труда, а также поощрение за выполненную работу.

5. Критерии и показатели стимулирующих выплат

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются всем категориям работников с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

5.2. Критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы являются:

5.2.1. Исполнение должностных обязанностей работниками в условиях повышенной сложности и срочности работы, повышенного качества работы, знания и применения компьютерной техники и программных средств организации труда, знания иностранных языков и других условий.

5.2.2. Выполнение непредвиденных, особо важных и ответственных работ по мероприятиям программы развития университета на 2015-2025г.

5.2.3. Обеспечение и компетентность работников в принятии соответствующих решений, ответственность в работе по обеспечению ключевых показателей деятельности университета и обособленных подразделений.

5.2.4.Выполнение в полном объеме предписаний государственных органов надзора;

5.2.5.Своевременная подготовка информационных и аналитических материалов для министерств и ведомств Республики Крым и Российской Федерации, органов государственного надзора за различными направлениями деятельности университета, органов государственной статистики, финансового и налогового контроля и других органов.

5.2.6.Достижение устойчивых финансово-экономических показателей: выполнение утвержденных плановых показателей; понижение соотношения бюджетного финансирования к доходам от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; своевременная выплата заработной платы; снижение дебиторской (просроченной) задолженности; снижение кредиторской (неурегулированной) задолженности.

5.2.7.Другие критерии.

5.10.Размеры стимулирующих выплат, устанавливаемых в соответствии с настоящим Положением, максимальными размерами не ограничиваются за исключением фиксированных размеров в настоящем Положении.

5.11.При переводе работника на иную должность или в другое подразделение, в связи с изменением его трудовых (функциональных) обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда в университете, колледже размер стимулирующей выплаты пересматривается.

5.12.В случае изменения организационных и технологических условий труда в подразделении размер стимулирующей выплаты может пересматриваться. С целью пересмотра размера или отмены стимулирующей выплаты по инициативе руководителя структурного подразделения на имя ректора подается служебная записка с обоснованием пересмотра размера выплаты или ее отмены.

5.13.Работник уведомляется об указанных изменениях не позднее, чем за два месяца до их введения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6. Порядок установления стимулирующих выплат и их документальное оформление.

6.1.Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом ректора университета (проректора при наличии доверенности) в котором должны быть определены следующие обязательные реквизиты стимулирующей выплаты: вид стимулирующей выплаты, периодичность выплаты,

наименование выплаты, обоснование выплаты и источник финансирования выплаты.

6.2. Работникам, проработавшим не полное количество рабочих дней, а также на условиях совместительства, стимулирующие выплаты рассчитываются исходя из фактически отработанного ими времени (пропорционально размеру занимаемой ставки). При условии установления совместителю нормированного задания, стимулирующие выплаты производятся по конечному результату за фактически выполненный объем работы.

6.3. Приказ ректора университета (проректора при наличии доверенности) об установлении стимулирующих выплат всем работникам издается на основании мотивированной служебной записки (представления), которая подается руководителем структурного подразделения, включая обособленные, с обоснованием необходимости выплаты конкретному работнику или группе работников вида стимулирующей выплаты за выполненный объем работы на определенное время. Служебная записка подается в финансово - экономическое управление университета (далее – ФЭУ) для анализа и обработки. С визами первого проректора, проректора по научной работе, проректора по экономике и развитию, главного бухгалтера служебная записка направляется для издания приказа ректором.

6.4. Стимулирующие выплаты могут быть полностью или частично отменены работнику приказом Ректора университета по следующим основаниям:

- некачественное и несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы);
- невыполнение объема порученной основной и (или) дополнительной работы;
- несоответствия критериям оценки эффективности выполняемой работы;
- по другим основаниям.

Основанием для назначения, отмены или изменения размера выплаты являются прилагаемые к служебной записке (представлению) руководителя структурного подразделения, обоснования назначения, отмены или уменьшения размера выплаты, а также иные документальные свидетельства (отчеты, акты, протоколы заседания кафедр, ученого совета факультетов, объяснительные записки и т.п.).

6.5. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе субсидии и средств, от приносящей доход деятельности на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ). Ректор Университета по

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

6.6. Работникам, занимающим должности профессорско-преподавательского состава, в том числе на условиях внешнего совместительства (далее - преподаватель) могут устанавливаться стимулирующие надбавки на общих основаниях и по установленным критериям.

6.7. Контроль и ответственность за качественное и своевременное выполнение порученного задания (работы), соответствия критериям оценки эффективности выполненной работы возлагается на руководителя структурного подразделения с предоставлением отчета работника по выполненной работе за полугодие, год. Представление недостоверной информации влечет наказание, как в административном, так и в финансовом порядке.

7. Виды стимулирующих выплат

Устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

7.1. За интенсивность и высокие результаты работы.

7.2. За качество выполняемых работ.

7.3. За стаж непрерывной работы в университете и колледже, стаж работы по профилю.

7.4. Премияльные по итогам работы.

7.5. Иные поощрительные выплаты.

8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы преподавательского состава, научно-педагогических работников и научных работников университета и обособленных структурных подразделений.

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты труда устанавливаются в виде следующих надбавок к должностному окладу:

8.1. Внедрение и использование инновационных образовательных технологий, разработка авторских программ в образовании (доля (%) занятий с использованием мультимедийных средств, деловые игры - методическая разработка, кейс-методики при наличии методической разработки, лабораторные работы с использованием компьютеров кроме информатики и смежных дисциплин, компьютерная стимуляция, обработка результатов лабораторного эксперимента. тренинги, мастер-классы) - до **30%**.

8.2.Наличие курсовых, выпускных квалификационных работ (проектов) по заказам предприятий, организаций и учреждений – до **20%**.

8.3.Проведение само обследования для оценки удовлетворённости студентов содержанием, организацией и качеством учебных занятий – до **10%**.

8.4.Подготовка победителей (призеров) студенческих конкурсов, научных работ, олимпиад, творческих конкурсов, спортивных соревнований республиканского уровня– до **10%**, всероссийского - до **20%**.

8.5.Разработки и внедрение оригинальных методических и дидактических материалов по читаемым дисциплинам (практикам) – до **20%**.

8.6.Авторство учебников и монографий – до **50%**.

8.7.Авторство учебных и учебно-методических пособий - до **25%**.

8.8. Публикационная активность, публикация статьи в изданиях, включенных в индексе научного цитирования (РИНЦ) и в зарубежные базы реферативной информации (Web of Science, Scopus и др) - до **10%**.

8.9.Участие в выставке научных и научно-технических достижений - до **10%**.

8.10.Привлечение зарубежных ученых к совместным научным исследованиям – до **30%**.

8.11.Творческая деятельность (концерты, выставки, конкурсы, фестивали и др.) для работников культуры, искусства, спорта – до **20%**.

8.12.Развитие международного сотрудничества (гранты, проекты) – до **25%**.

8.13.Разработка и создание индивидуальных планов обучения с привлечением студентов к НИР; реальным разработкам и проектированию по заказам предприятий - до **15%**.

8.14.Чтение курсов лекций на иностранном языке (кроме специальности «Английская филология») – до **15%**.

9. Выплаты за качество выполняемых работ, устанавливаемых в виде разовых поощрительных выплат по итогам семестра.

Надбавка за качество выполнения научно-методической работы устанавливается в виде поощрительной разовой выплаты два раза в год по итогам прошедшего семестра за успешное выполнение порученного задания.

Стимулирующие выплаты устанавливаются:

9.1.За успешную защиту кандидатской диссертации – до **50,0 тыс. руб.**

9.2.Защиту докторской диссертации – до **150,0 тыс. руб.**

9.3.Создание электронных учебных и учебно-методических ресурсов,

позволяющих перейти на качественно новые методы обучения студентов – до **30,0 тыс. руб.**

9.4. Достижения международного сотрудничества в образовательной деятельности (совместные публикации, издание учебников и пособий) – до **20,0 тыс.руб.**

9.5. Проведение показательных открытых лекций (не менее 3-х в семестр) – до **15,0 тыс. руб.**

9.6. Видеозапись лекций выдающихся ученых, профессоров университета и преподавателей обособленных структурных подразделений для дальнейшей их демонстрации в рамках учебных курсов по предмету – до **30,0 тыс. руб.**

9.7. Иные разовые выплаты.

Списки на поощрение подаются руководителями структурных подразделений с визами первого проректора, проректора по научной работе, проректора по экономике и развитию ректору университета на утверждение.

10. Выплата за качество работы и высокий профессионализм отдельным категориям работников.

Критерии установления стимулирующих выплат декану факультета, заведующему кафедрой, руководителю обособленных структурных подразделений:

10.1. Обеспечение 100% выполнение плана приёма на направление подготовки, специальность факультета – до **10%.**

10.2. Успешное содействие в трудоустройстве выпускников (не менее 80%) – до **10%.**

10.3. Обеспеченность профессорско-преподавательского состава факультета с учеными степенями не ниже 80% от штатных научно-педагогических работников, в том числе наличие докторов наук – до **10%.**

10.4. Наличие в составе профессорско-преподавательского состава молодых научно-педагогических работников с учеными степенями в возрасте до 39 лет (не менее 20%) – до **10%.**

10.5. Наличие учебных лабораторий (100% обеспеченность лабораторных занятий необходимым оборудованием) – до **10%.**

10.6. Создание успешного функционирования филиалов кафедр факультетов на профильных предприятиях, организациях и учреждениях – до **20%.**

10.7. Наличие научно-исследовательской лаборатории, оснащённой профильным оборудованием – до **15%.**

10.8.Высокая академическая активность профессорско-преподавательского состава кафедры (наличие статей в изданиях базы Scopus, Web of science, РИНЦ, отсутствие НПП без публикаций) – до **10%**.

10.9.Внедрение электронных баз учета успешности обучения студентов (электронных порт-фолио обучающихся) – до **10%**.

10.10.Качество ведения внутренней документации, своевременность и полнота предоставления отчетности и информации в вышестоящие инстанции – до **5%**.

10.11.Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность университета в вышестоящие инстанции – до **5%**.

10.12.Организацию и привлечение внебюджетных средств(хоз договора, гранты, проекты) не менее 50 тыс. руб. на каждого НПП и НР в целях развития кафедр, факультетов и обособленных структурных подразделений – до **100%**.

10.13.Организация среды электронного обучения (сайты кафедр и преподавателей, электронная почта, Электронный Университет, Moodle и т.п.) и размещение в ней учебно-методических материалов, проведение консультаций, семинаров – до **20%**.

10.14.Разработка и создание индивидуальных планов обучения с привлечением студентов к НИР и реальным разработкам и проектированию по заказам предприятий – до **15%**.

11. Надбавка за качество работы по довузовской подготовке и за обеспечение нового набора.

11.1.За интенсивность труда при выполнении плана работ по подготовке нового набора преподавателям может быть установлена надбавка. Размер надбавки является фиксированным и устанавливается приказом ректора университета сроком на один учебный год.

11.2.Надбавка за интенсивность труда при выполнении плана работ по подготовке нового набора устанавливается два раза в год, с 1 марта по 31 августа текущего года и с 1 сентября текущего года по 28 (29) февраля следующего года.

12. Надбавка за академическую активность

Надбавка за академическую активность устанавливается преподавателям, имеющим более двух научных публикаций в течение календарного года. Под публикацией понимается изданное произведение. Публикации включают

тексты, опубликованные издательствами в печатном виде или на электронных носителях, имеющие номер ISBN или ISSN, редактора и установленный тираж.

При установлении надбавки за академическую активность в качестве публикаций учитываются:

12.1. Статьи в научных журналах - российских и зарубежных, (включая электронные научные журналы), в том числе, входящих в список рецензируемых журналов Scopus, WEB of Science и РИНЦ (не менее 1-ой в семестр).

12.2. Научные монографии и брошюры на русском и иностранном языках.

12.3. Главы и статьи в научных монографиях и сборниках.

12.4. Рецензии в научных журналах.

12.5. Учебники и учебные пособия (в том числе электронные).

12.6. Предисловия, послесловия и комментарии к научным изданиям.

12.7. Научные доклады, изданные отдельно или в научных сборниках.

12.8. Дипломы на открытия и авторские свидетельства на изобретения, патенты на изобретения; свидетельства на полезную модель; патенты на промышленный образец; программы для электронных вычислительных машин; базы данных; топологии интегральных микросхем.

При установлении надбавки за академическую активность не учитываются:

12.9. Неопубликованные материалы, включая материалы, сданные в печать.

12.10. Стенограммы и обзоры выступлений на конференциях и круглых столах, а также материалы, опубликованные в газетах, аналитических, научно-популярных и иных изданиях неакадемического характера, в том числе в сети Интернет.

12.11. Тезисы докладов и выступлений.

12.12. Переводы научного текста с иностранного языка

12.13. Публикации справочного характера (словари, статьи в энциклопедиях и справочниках и т.п.).

12.14. Любые бумажные публикации, издаваемые единичными тиражами

12.15. Ответственное редактирование учебников, учебных пособий, сборников и журналов.

13. Критерии установления стимулирующих выплат для научно-образовательных центров, учебного центра мультимедийных систем и компьютерных средств обучения:

13.1. Проведение методических ежемесячных семинаров - до **20%**.

13.2. Публикации научных статей сотрудников лабораторий НОЦ в журналах и сборниках – до **20%**.

13.3. Организация и подготовка проведения занятий с применением компьютерного моделирования – до **20%**.

13.4. Организация и подготовка проведения лабораторных работ на станках с ЧПУ – до **20%**.

13.5. Организация мастер-классов, лучших практик совместно с кафедрами и факультетами университета по применению компьютерной техники и программных средств организации труда – до **20%**.

13.6. Участие в проведении научно-практических конференций, семинаров, круглых столов на уровне общевузовских мероприятий, в том числе студенческих- до **20%**.

13.7. Организация и подготовка проведения лабораторных и курсовых работ на уровне общевузовских образовательных программ – до **20 %**.

13.8. За сохранность и безаварийную эксплуатацию компьютерной и множительной, измерительной техники – до **20%**.

14. Критерии установления стимулирующих выплат работникам административно-хозяйственной части (заведующего хозяйством, инженерной службе):

14.1. Режим работы, обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем, иных систем жизнеобеспечения университета, колледжа и филиала – до **30%**.

14.2. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях университета – до **40%**.

14.3. Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности – до **20%**.

14.4. Обеспечение сохранности и рационального использования материальных ценностей университета – до **10%**.

14.5. Высокое качество подготовки, организации и контроль проведения текущих и капитальных ремонтных работ – до **10%**.

14.6. Осуществление контроля работы обслуживающего персонала – до **10%**.

14.7. Выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда – до **10%**.

14.8. Рациональное использование моющих, чистящих, дезинфицирующих

средств, инструментов и инвентаря – до **10%**.

15. Критерии установления стимулирующих выплат работникам финансово-экономического управления:

15.1. Надбавка за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности – до **20%**.

15.2. Соблюдение требований действующего законодательства по вопросам бухгалтерского учета и финансовой отчетности – до **20%**

15.3. Реализация положений учетной политики университета – до **20%**.

15.4. Своевременность и качество составления бухгалтерской документации, и ведение бухгалтерского учёта – до **20%**.

15.5. Результаты проверок финансово-хозяйственной деятельности университета – до **20%**.

15.6. Использование информационно-коммуникационных технологий в работе – до **10%**.

16. Критерии установления стимулирующих выплат работникам центра информационных технологий:

16.1. Исполнение должностных обязанностей работниками в условиях повышенной сложности и срочности работы, повышенного качества работы, знания и применения компьютерной техники и программных средств организации труда, знания иностранных языков и других условий – до **50%**.

16.2. Своевременное и качественное обслуживание, ремонт техники центра – до **10%**.

16.3. Качественное обслуживание общеузовских, кафедральных и других мероприятий мультимедийной техникой (на международных конференциях, семинарах, различных олимпиадах и других мероприятиях) – до **10%**.

16.4. Создание и поддержку сайта университета, сайтов научных периодических изданий – до **10%**.

16.5. Сопровождение специальных программных продуктов по электронному документообороту (Проф университет, СУФД) – до **20%**.

16.6. Качественная работа по администрированию локальной вычислительной сети – до **10%**.

16.7. Своевременный и качественный ремонт компьютерной техники структурных подразделений – до **10%**.

16.8. Качественная работа с государственной базой данных по вопросам образования – до **10%**.

16.9. Качественное обслуживание контрольно-пропускной системы – до **10%**.

16.10. Качественное обслуживание серверов – до **10%**.

16.11. Качественное обслуживание электронного документооборота подразделений – до **15%**.

16.12. Инновационная деятельность – до **15%**.

16.13. Выполнение правил и норм техники безопасности – до **10%**.

17. Критерии установления стимулирующих выплат работникам управления научно-исследовательской деятельности и инновационного развития:

17.1. Качественный контроль выполнения планов НИР (НИРС) структурными подразделениями университета – до **30%**.

17.2. Качественную организацию приема в аспирантуру – до **10%**.

17.3. Качественный и результативный контроль учебного процесса в аспирантуре и магистратуре – до **20%**.

17.4. Внедрение электронных баз учета успешности обучения в аспирантуре и магистратуре (электронных порт-фолио обучающихся) – до **10%**.

17.5. Организацию и проведение на высоком уровне общеузовских научных мероприятий, в том числе студенческих – до **10%**.

17.6. Эффективное содействие инновационной деятельности структурных подразделений – до **10%**.

17.7. Эффективное содействие привлечению студентов к научно-исследовательской деятельности – до **10%**.

17.8. Качественное и своевременное информирование структурных подразделений о деятельности фондов поддержки научных исследований – до **10%**.

18. Критерии установления стимулирующих выплат редакционно-издательскому отделу:

18.1. За своевременное и качественное выполнение плана издания научных сборников и учебно-методической документации – до **30%**.

18.2. Надбавка за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности – до **30%**.

18.3. За публикацию программ и материалов внеплановых научных мероприятий (конференций, семинаров, круглых столов и др.) – до **10%**.

18.4. За сохранность и безаварийную эксплуатацию компьютерной и множительной техники – до **10%**.

18.5. За своевременный и качественный выпуск студенческой газеты «Гармония» - до **30%**.

19. Критерии установления стимулирующих выплат работникам управления кадров:

19.1. Надбавка за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности и электронного документооборота – до **30%**.

19.2. Соблюдение требований законодательных и нормативно правовых актов, регламентирующих деятельность организации по управлению персоналом – до **20%**.

19.3. Своевременный анализ качественного состава кадров, прогнозирование текущей и перспективной потребности в них – до **20%**.

19.4. Контроль состояния трудовой дисциплины, соблюдения работниками правил внутреннего распорядка – до **10%**.

19.5. Внедрение электронных баз персонального учета обучающихся – до **20%**.

19.6. Подготовка документов для представления работников к поощрениям и награждениям – до **15%**.

19.7. Своевременное оформление приема, перевода, увольнения работников в соответствии с трудовым законодательством – до **15%**.

20. Критерии установления стимулирующих выплат работникам управления документооборота и контроля:

20.1. Обеспечение и контроль над качественной подготовкой и оформлением электронного документооборота и своевременным их исполнением в университете – до **25%**.

20.2. Организация и обеспечение документационного и организационно-технического обслуживания работы коллегиальных органов; - до **10%**.

20.3. Совершенствование форм и методов делопроизводства в университете, сокращение документооборота – до **10%**.

20.4. Обеспечение комплектования, сохранности, учета и использования архивного фонда документов, образованного в процессе деятельности университета – до **10%**.

20.5.Осуществление контроля правильности оформления документов, представляемых на подпись руководству – до 10%.

21. Критерии установления стимулирующих выплат работникам библиотеки:

- 21.1.Читательская активность обучающихся – до 15%.
- 21.2.Пропаганда чтения как формы культурного досуга – до 15%.
- 21.3.Участие в мероприятиях на различных уровнях – до 10%.
- 21.4.Оформление научно-тематических выставок – до 10%.
- 21.5.Обеспечение сохранности библиотечного фонда – до 10%.
- 21.6.Выполнение плана работы библиотеки – до 5%.
- 21.7.Использование информационно-коммуникационных технологий в работе – до 10%.

22. Критерии установления стимулирующих выплат водителю:

- 22.1.Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, экономного расходования горюче-смазочных материалов – до 20%.
- 22.2.Обеспечение безопасной перевозки – до 20%.
- 22.3.Отсутствие дорожно-транспортных происшествий, замечаний – до 20%.
- 22.4.Выполнение правил и норм техники безопасности выполнения заявок по устранению технических неполадок – до 20%.

23.Надбавка работникам, заключившим договор полной материальной ответственности и качественно выполняющим возложенные обязанности, устанавливается процентом от должностного оклада в соответствии со следующими критериями:

Суммарная стоимость основных средств	Процент от должностного оклада
От 50 000 руб. до 300 000 руб.	до 5%
От 300 000 руб. до 900 000 руб.	до 10%
От 900 000 руб. и свыше	до 30%

Для материально ответственных лиц, работающих только с бланками строгой отчетности (отсутствуют объекты основных средств) надбавка за материальную ответственность устанавливается в размере до 5% от должностного оклада.

Служебная записка на установление надбавки работникам, заключившим с ГБОУВО РК «КИПУ» договор о полной материальной ответственности, и качественно выполняющим возложенные обязанности, представляется руководителем структурного подразделения ректору с визой проректора по экономике и развитию, главного бухгалтера университета.

Надбавка уполномоченным по охране труда, качественно выполняющим возложенные обязанности, в размере до **15%** от должностного оклада.

Надбавка уполномоченным по социальному страхованию, качественно выполняющим возложенные обязанности, в размере до **10%** от должностного оклада.

24. Критерии установления стимулирующих выплат проректорам и главному бухгалтеру:

24.1.Сложность, напряженность, срочность и специальный режим работы – до **50%**.

24.2.Обеспечение и контроль устойчивых показателей оценки деятельности университета и обособленных структурных подразделений (образовательная, научно-исследовательская, финансово-хозяйственная и международная деятельность, инфраструктура) – до **30%**.

24.3.Исполнение должностных обязанностей в условиях повышенного качества работы, знания и применения компьютерной техники и программных средств организации труда – до **20%**.

24.4.Эффективность реализации уставных стратегических целей и задач и контроль над обеспечением выполнения особо важных и ответственных работ по мероприятиям программы развития университета на 2015-2025гг. – до **30%**.

24.6.Контроль за своевременной подготовки информационных и аналитических материалов для министерств и ведомств Республики Крым и РФ органов государственного надзора за различными направлениями деятельности университета - **20%**.

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.

Выплаты по всем указанным видам стимулирующих надбавок

(доплат) производятся в пределах фонда оплаты труда университета.

Как правило, стимулирующие надбавки устанавливаются на срок от 3-х месяцев 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.

Размеры стимулирующих надбавок руководителям структурных и обособленных подразделений устанавливаются ректором университета.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада работника, но не более одного года.

Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ в виде премии за образцовое выполнение государственного задания устанавливаются в соответствии с Положением о премировании работников университета.

25. Выплата педагогическим работникам за стаж работы по профилю.

Ежемесячная выплата педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается в размере от базовой единицы, в пределах доведенного объёма субсидий на выполнения показателей анализа деятельности университета и обособленного структурного подразделения.

Размеры стимулирующих выплат за выслугу лет приведены в таблице 1 (Положения № 658 от 30.12.2014г).

Таблица 1

	Выслуга лет	Размер выплат, %
	При выслуге лет свыше 3 лет	10
	При выслуге лет свыше 10 лет	25
	При выслуге лет свыше 20 лет	40

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника. Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке или может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью ректора, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и

тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

26. Критерии для установления стимулирующих доплат учебно-методическому управлению

26.1 Создание и ведение баз данных по плановой и фактически выполненной учебной нагрузке профессорско-преподавательским составом кафедр, по расчету плановой нагрузки кафедр – до **20%**;

26.2. Контроль над эффективным использованием почасового фонда – до **10%**;

26.3 Мониторинг качества реализации образовательных программ и услуг в университете, систематический анализ и аудит организации учебного процесса и показателей его качества на факультетах – до **30%**;

26.4. Планирование, подбор, обновление баз практик и заключение с ними договоров – до **20%**;

26.5. Создание и поддержки базы данных предприятий и работодателей, взаимодействие со службами и организациями по трудоустройству выпускников университета – до **10%**;

26.6. Создание и ведение реестра основных образовательных программ университета, формирование и ведение реестра профилей, специализаций и магистерских программ – до **15%**;

26.7. Выявление перспективных направлений развития образовательного процесса в университете и подготовка предложений по их поэтапной реализации – до **10%**.

26.8. Внедрение электронных баз учета успешности обучения студентов (электронных порт-фолио обучающихся) – до **20%**.

26.9 Организация и внедрение электронного расписания учебных занятий, рациональное, планирование по использованию аудиторного фонда и др учебных площадей – до **15%**.

27. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в соответствии с Положением о премировании работников университета и обособленных структурных подразделений и являются неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников университета.

28. Индивидуальные стимулирующие выплаты работникам университета.

В целях достижения ключевых стратегических показателей развития университета для отдельных работников, занятых по основному месту работы, могут устанавливаться индивидуальные стимулирующие выплаты из фонда стимулирующих выплат Университета и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника, установленный приказом ректора университета.

29. Ответственность

Ответственность за разработку настоящего Положения несет проректор по экономике и развитию.

30. Регистрация и хранение

29.1. Настоящее Положение подлежит регистрации в составе документов организационно-распорядительного характера номенклатуры дел ФЭУ.

29.2. Оригинальный экземпляр настоящего Положения подлежит хранению в составе документов организационно-распорядительного характера в финансово-экономическом управлении ГБОУВО РК «КИПУ» (далее – ФЭУ) до замены его новым вариантом.

29.3. Заверенные копии настоящего Положения хранятся в составе документов организационно-распорядительного характера должностных лиц и подразделений, которым данный документ был предоставлен по обязательной рассылке.

31. Рассылка

Настоящее Положение подлежит обязательной рассылке, которую осуществляет УДК в порядке, определенном приказом ректора КИПУ «Об утверждении инструкции по делопроизводству в ГБОУВО РК «Крымском инженерно-педагогическом университете» в адрес сотрудников и подразделений.

32. Принятие и внесение изменений

31.1. Настоящее Положение утверждается ректором КИПУ после его принятия Ученым советом университета, согласования с профсоюзной организацией работников КИПУ в установленном порядке.

31.2. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется путем подготовки изменений или проекта Положения в новой редакции проректором по экономике и развитию университета.

31.3. Основанием для внесения изменений и дополнений могут быть изменения условий деятельности университета в целом, включая изменения уставных документов, изменение законодательства, а также предложения профсоюзной организации работников университета.

31.4. Предложения по изменению или дополнению настоящего Положения, рассматриваются проректором по экономике и развитию университета.

31.5. В случае если они признаются целесообразными, они оформляются в установленном порядке, согласовываются с профсоюзной организацией работников университета, принимаются Ученым советом университета и передаются на утверждение ректору университета.

31.6. Предложения, признанные нецелесообразными, возвращаются с мотивированным объяснением.