



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

**федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Казанский национальный исследовательский
технологический университет»
(ФГБОУ ВО «КНИТУ»)**

ПРИКАЗ

18.08.2022

№ 652-0

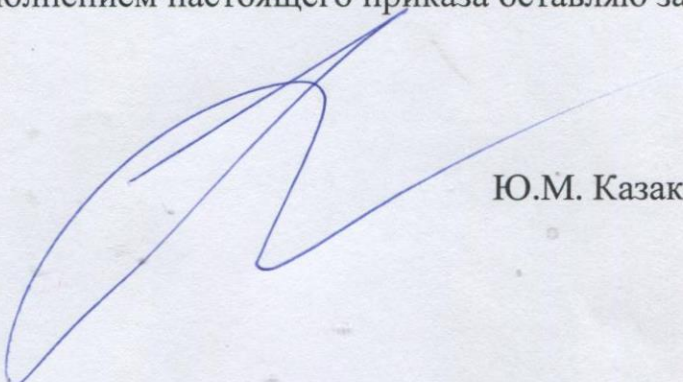
**Об утверждении Положения о стимулирующих выплатах работникам
ФГБОУ ВО «КНИТУ»**

В соответствии с п.25. Положения об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Казанский национальный исследовательский технологический университет», принятого Конференцией работников и обучающихся ФГБОУ ВО «КНИТУ» 15.06.2022 п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение о стимулирующих выплатах работникам федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Казанский национальный исследовательский технологический университет» (Приложение).
2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Врио ректора

Ю.М. Казаков



ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулирующих выплатах работникам федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Казанский национальный исследовательский технологический университет»

1. Общие положения.

1.1. Положение о стимулирующих выплатах работникам (далее – Положение) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Казанский национальный исследовательский технологический университет» (далее – КНИТУ) разработано с учетом Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования российской федерации, по виду экономической деятельности "образование", утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01.02.2021 № 71 и Коллективного договора КНИТУ, зарегистрированного 23.06.2022.

1.2. Настоящее Положение определяет виды, условия, размеры и порядок установления стимулирующих выплат работникам КНИТУ.

1.3. Стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Положением, не являются гарантированной выплатой, предоставляемой университетом. Университет, принимая решение о начислении стимулирующей выплаты, оставляет за собой право корректировать количество, наименование и значимость показателей, применяемых для расчета стимулирующих выплат, а также условия начисления стимулирующих выплат работникам в зависимости от финансового состояния университета.

2. Источники выплат стимулирующих выплат.

2.1. Стимулирующие выплаты могут производиться за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования (далее - финансовое обеспечение).

2.2. На выплату стимулирующих выплат в том числе может использоваться экономия фонда оплаты труда и прочих расходов, которая образовалась в результате оптимизации затрат, мероприятий, проводимых в целях эффективного использования государственного (муниципального) имущества, оптимизации кадрового потенциала учреждения и т.д.

3. Виды и размер стимулирующих выплат.

3.1. В целях стимулирования работников к качественному результату труда, а также поощрения работников за выполненную работу Работодатель устанавливает работникам следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы в университете, в размере:

- свыше 10 лет – 360 руб.;
- свыше 20 лет – 600 руб.;
- свыше 30 лет – 1200 руб.;

премиальные выплаты по итогам работы.

3.2. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера (за исключением выплат за стаж) не ограничены.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера, которые КНИТУ вправе назначать и выплачивать за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы для всех категорий работников устанавливаются в зависимости от результатов оценки качества и эффективности деятельности работников и подразделений университета, рейтинговой оценки деятельности работников из числа ППС, на основании разрабатываемых в КНИТУ формализованных показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

При этом может учитываться:

3.3.1. Для педагогических работников:

реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей в общеобразовательных организациях, участие в организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

участие педагогического работника в разработке и реализации основной общеобразовательной программы;

работа с детьми из социально неблагополучных семей;

использование в деятельности современных образовательных технологий;

доля направлений подготовки и специальностей высшего образования, образовательные программы по которым реализуются с использованием дистанционных образовательных технологий;

работа по финансируемой теме научно-исследовательской, опытно-конструкторской, технологической работы, либо подготовка заявки на научный конкурс, принятой к рассмотрению;

публикационная активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;

присуждение почетного звания;

издание учебников, учебных пособий, публикацию монографии либо проведение персональной творческой выставки;

участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом;

наличие подготовленных преподавателем (по дисциплинам кафедры, на факультете) студентов-победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;

руководство научно-исследовательской работой студента, представленной на международный, всероссийский, региональный научный конкурс, либо подготовка студента к выступлению с научным докладом;

публикация научной статьи в сборнике научных трудов (материалов конференций) в соавторстве со студентом;

выполнение программы развития КНИТУ;

организация, проведение или участие в профориентационных мероприятиях, организованных кафедрой (факультетом, институтом);

количество долгосрочных (не менее 3 лет) договоров с юридическими и физическими лицами о практической подготовке студентов, обучающихся по очной форме обучения по всем реализуемым направлениям подготовки, специальностям высшего образования;

количество выпускных квалификационных работ, выполненных студентами очной формы обучения по официальным заявкам работодателей, под руководством педагогического работника;

наличие объектов интеллектуальной собственности, получение охранных документов, патентов на них;

участие в инновационной деятельности КНИТУ;

использование новых эффективных технологий в процессе работы;

работа с лицами с ограниченными возможностями здоровья;

применение в работе иностранного языка;

другие показатели и условия, установленные локальными нормативными актами КНИТУ.

3.3.2. Для работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения);

выполнение особо важных и срочных работ;

другие показатели и условия, установленные локальными нормативными актами КНИТУ.

3.3.3. Для всех категорий работников:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью КНИТУ;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности КНИТУ;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

разработка и внедрение рационализаторских предложений;

другие показатели и условия, установленные локальными нормативными актами КНИТУ.

4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.1. Решение о введении выплат за интенсивность и высокие результаты работы (далее – ИВР) и условиях их осуществления принимаются

КНИТУ самостоятельно с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.2. Стимулирующие надбавки за ИВР устанавливаются приказами ректора.

4.3. Основанием для выпуска приказа об установлении стимулирующих надбавок за ИВР является служебная записка, согласованная с начальником УКДО, начальником ОПКЗП, начальником ПФУ, проректором по направлению с резолюцией ректора, подаваемая руководителем структурного подразделения на имя ректора с обоснованием необходимости установления надбавки (доплаты) конкретному работнику или группе работников КНИТУ с указанием ее размера и срока, на который она устанавливается.

4.4. В случае массового назначения/продления стимулирующих надбавок за ИВР служебная записка на имя ректора может быть инициирована начальником Планово-финансового управления или начальником Управления кадрового и документационного обеспечения.

4.5. Стимулирующие надбавки за ИВР устанавливаются в абсолютном размере и являются фиксированными.

4.6. Ректор имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер стимулирующей надбавки за ИВР, либо полностью отменить ее выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы), изменения организационных и технологических условий труда в подразделении и другим основаниям.

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.

4.7. При отсутствии или недостатке финансового обеспечения, по независящим от КНИТУ причинам, ректор Университета имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок за ИВР, либо пересмотреть их размеры по согласованию с Профсоюзом КНИТУ.

4.8. 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.

4.9. Стимулирующие выплаты за ИВР ППС могут быть назначены с учетом рейтинговых расчетов, которые регламентируется Положением о рейтинговой системе оценки деятельности профессорско-преподавательского состава федерального государственного бюджетного образовательного

учреждения высшего образования «Казанский национальный исследовательский технологический университет» («выплата за рейтинг»).

4.10. Стимулирующие надбавки за ИВР устанавливаются на срок до одного года в пределах календарного года.

5. Выплаты за качество выполняемых работ.

5.1. Выплаты за качество выполняемых работ могут осуществляться КНИТУ с целью мотивации работников к повышению уровня квалификации. Выплаты могут производиться за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, почетного звания с наименованием "заслуженный" или «почетный» и т.д. Надбавка может устанавливаться как в фиксированном размере, так и в процентах от оклада.

6. Премияльные выплаты по итогам работы.

6.1. Выделяются следующие виды премиальных выплат по итогам работы:

- премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период,
- оперативное премирование за выполнение особо важных работ.

6.2. Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период:

6.2.1. В случае принятия ректором решения о выплате премиальных выплат по итогам работы, выплаты начисляются и выплачиваются по итогам работы за отчетный период.

6.2.2. По итогам работы за отчетный период на основании решения ректора премия работникам может не начисляться и не выплачиваться. Ректор вправе самостоятельно принимать решение об изменении размера премий или не начислении и невыплате премий, предусмотренных настоящим Положением, как в отношении всех работников университета, так и в отношении отдельных работников. Основанием для невыплаты премии является невключение работника в приказ о выплате премии.

6.2.3. В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу премия по итогам работы за отчетный период выплачивается с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда. Процедура оценки эффективности деятельности регламентируется Положением об оценке эффективности деятельности работников ФГБОУ ВО «КНИТУ».

6.2.4. В случае наличия внутреннего совместительства премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период производятся по итогам деятельности по основной ставке. Внешним совместителям премиальные выплаты не производятся.

6.2.5. При начислении и выплате премии применяются следующие правила:

Премия за отчетный период не выплачивается:

- если работник уволился на момент выхода приказа о выплате премии,
- вновь принятым и отработавшим в отчетном периоде менее 3 календарных месяцев за исключением выхода на работу в связи с окончанием/прерыванием отпуска по уходу за ребенком,
- работникам, имеющим дисциплинарное взыскание на момент выхода приказа.

6.2.6. В случае если до даты выплаты премии в отношении работника возбуждено служебное расследование, выплата премии работнику приостанавливается до вынесения решения по результатам служебного расследования. По окончании расследования с учетом его результатов оценка работника для целей премирования может быть пересмотрена с применением к ней коэффициента от 0 до 1. Решение о пересмотре оценки, применении коэффициента и его размере принимается ректором.

6.2.7. Размер фактически выплачиваемой премии за отчетный период зависит от следующих параметров:

- суммарного фонда оплаты труда работника (далее – ФОТ) за отчетный период;
- времени отсутствия на работе работника в отчетном периоде;
- целевого процента премии по университету;
- оценки КПЭ-карты работника (для работников, для которых разработана и утверждена КПЭ-карта);
- оценки КПЭ-карты непосредственного руководителя и оценки КПЭ-карты функционального руководителя (для остальных работников).

6.2.8. Фонд оплаты труда для целей премирования включает:

- должностной оклад работника,
- компенсационные выплаты,
- выплаты за интенсивность и высокие результаты (за исключением выплат на основании рейтинговых расчетов в соответствии с Положением о

рейтинговой системе оценки деятельности профессорско-преподавательского состава федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Казанский национальный исследовательский технологический университет»; разовых стимулирующих выплат по хоздоговорам, грантам, договорам пожертвования и прочим аналогичным выплатам),

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы в университете.

В расчет фонда оплаты труда для целей премирования по итогам работы за отчетный период не включается оперативное премирование за выполнение особо важных работ.

6.2.9. Размер фактической премии работника, который в течение отчетного периода переведен на постоянной основе на другую должность (постоянное назначение работника на должность при приеме на работу и/или постоянном переводе), определяется исходя из ФОТ, рассчитанного пропорционально времени, отработанному на каждой из должностей, с учетом оценки, проведенной по каждой из должностей.

6.2.10. Время отсутствия на работе работника для целей премирования определяется по установленному графику работника.

При этом для определения времени отсутствия на работе работника учитывается:

- время, оплачиваемое в соответствии с законодательством из средств государственного бюджета, фонда социального медицинского страхования, а именно: временная нетрудоспособность, исполнение государственных и воинских обязанностей;
- учебные отпуска, дополнительные отпуска при совмещении работы с получением высшего образования;
- а также прочие отсутствия, неоплачиваемые за счет средств работодателя;

исходя из количества дней, рассчитанных по графику работника в каждом месяце отчетного периода.

6.2.11. Фонд оплаты труда для целей премирования с учетом времени отсутствия на работе работника рассчитывается по формуле:

*Суммарный ФОТ с учетом времени отсутствия на работе = Сумма ФОТ за отчетный период * (Дни по установленному графику работника -*

Дни отсутствия, рассчитанные по графику работника) / Дни по установленному графику работника

6.2.12. Целевой процент премии устанавливается приказом ректора с учетом финансовых возможностей университета.

6.2.13. Размер премии работников определяется следующим образом:

6.2.13.1. Размер премии работников, по которым разработана и утверждена КПЭ-карта, рассчитывается по формуле:

*Премия фактическая за отчетный период = Суммарный ФОТ за отчетный период с учетом времени отсутствия на работе * Целевой процент премии * Оценка КПЭ-карты работника.*

6.2.13.2. Размер премии остальных работников рассчитывается по формуле:

*Премия фактическая за отчетный период = Суммарный ФОТ за отчетный период с учетом времени отсутствия на работе * Целевой процент премии * (0,7*Оценка КПЭ-карты непосредственного руководителя + 0,3*Оценка КПЭ-карты функционального руководителя).*

В случае, если непосредственный и функциональный руководители совпадают, то для расчета берется 100% оценки непосредственного руководителя.

В случае, если у непосредственного руководителя нет КПЭ-карты или по каким-либо причинам она не оценена, берется 100% оценки функционального руководителя.

В случае, если у работника, находящегося в непосредственном подчинении ректора, не утверждена КПЭ-карта (например, помощник ректора), оценка определяется ректором.

6.2.14. В отношении отдельных категорий работников, которые не предусмотрены Положением об оценке эффективности деятельности работников ФГБОУ ВО «КНИТУ» либо деятельность которых имеет определенную специфику (например, военно-учебный центр, проектный офис, Лицей и т.п.), решение о выплате премии по итогам работы за отчетный период в случае наличия финансовой возможности может быть принято в индивидуальном порядке. Выплата производится на основании приказа ректора.

6.2.15. Премия может выплачиваться по источнику должностного оклада работника, из источников пропорционально источникам фонда оплаты труда либо иным способом, указанным в приказе на выплату премии.

6.3. Оперативное премирование за выполнение особо важных работ:

6.3.1. Премирование за выполнение особо важных работ осуществляется по результатам выполнения работниками особо важных, срочных, сложных работ, заданий руководителей, дополнительных работ за рамками своих основных должностных обязанностей, направленных на решение определенных задач, особо значимых для университета, и имеющих целью получение конкретного результата (экономический эффект, повышение конкурентоспособности, повышение производительности труда и т.п.). Данный вид премирования является единовременным поощрением работника.

6.3.2. Основанием для выпуска приказа о выплате премии является служебная записка, согласованная с начальником УКДО, начальником ОПКЗП, начальником ПФУ, проректором по направлению и резолюцией ректора, подаваемая руководителем структурного подразделения на имя ректора с обоснованием назначения премии конкретному работнику или группе работников КНИТУ с указанием ее размера. Выплата премии производится на основании приказа Ректора.

6.3.3. Один и тот же работник не может быть премирован за выполнение особо важных работ чаще чем 1 раз в полугодие.

6.3.4. Действие п.6.3.3. не распространяется на выплаты за счет средств грантов, хоздоговоров и договоров пожертвования, которые могут быть выплачены дополнительно.

6. Стимулирующие выплаты ректору.

6.1. Ректору КНИТУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы ректору КНИТУ осуществляется по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации за достижение высоких результатов работы ректора с указанием размера такой выплаты.

6.3. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются ректору КНИТУ по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности.