

1. Общая часть

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ); Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»; Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и изданными на его основе распоряжениями Правительства РФ от 26.12.2012 №2190-р и от 30.04.2014 №722-р; Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных 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 России 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», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2014, протокол №11, Уставом и Коллективным договором МАРХИ в Московском архитектурном институте (государственной академии) принято настоящее Положение о порядке установления стимулирующих выплат, далее Положение.

2. Источники выплат стимулирующего характера

Средства на оплату труда, формируемые за счет средств субсидии федерального бюджета и средств, от приносящей доход деятельности, направляются на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты составляет не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет средств субсидии федерального бюджета.

Помимо указанного фонда на стимулирование работников, на выплаты стимулирующих надбавок из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда МАРХИ.

3. Порядок установления выплат стимулирующего характера

3.1. В соответствии с Положением к выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

3.2. Стимулирующие надбавки устанавливаются в МАРХИ приказами Ректора в пределах фонда оплаты труда (ФОТ) и максимальными размерами не ограничиваются.

Стимулирующие надбавки устанавливаются в процентном отношении к минимальному (базовому) окладу по соответствующей ИК1, без учета повышающих коэффициентов или в абсолютном размере, за исключением работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, которым с 01.09.2013 г. стимулирующие надбавки устанавливаются индивидуально в твердой денежной сумме или в процентном отношении к принятому в Российской Федерации минимальному размеру оплаты труда (МРОТ).

3.3. Ректор имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер стимулирующей надбавки либо полностью отменить ее выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения работником порученного руководителем задания (работы), не выполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и по другим основаниям. В указанных случаях к служебной записке прилагаются документы (акты, объяснительные записки работника и т.п.), подтверждающие некачественное и несвоевременное выполнение работником порученной ему работы, невыполнение нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы, иные обоснования для отмены или уменьшения размера стимулирующей надбавки.

3.4. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств федерального бюджета, по независящим от МАРХИ причинам, Ректор МАРХИ имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок либо пересмотреть их размеры на основании решения Ученого совета МАРХИ, согласованного с первичной профсоюзной организацией МАРХИ.

3.5. Размер надбавки пересматривается при переводе работника на иную должность и (или) в другое структурное подразделение, а также в связи с изменением его должностных

обязанностей работника, характера выполняемых им работ, а также при изменении системы оплаты труда.

3.6. В случае изменения организационных и технологических условий труда в структурном подразделении, для пересмотра размера или отмены надбавки на имя Ректора руководителем структурного подразделения подается служебная записка с обоснованием причин пересмотра размера надбавки или ее отмены.

Работник уведомляется об указанных изменениях не позднее, чем за два месяца до их введения. При этом требуется согласие работника на указанные изменения, в противном случае администрация МАРХИ должна действовать в соответствии со статьей 74 ТК РФ.

4. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников для стимулирующих надбавок, устанавливаемых на временной основе (на определенный срок) или на постоянной основе (на неопределенный срок)

В соответствии с Положением основанием для издания приказа об установлении стимулирующей надбавки является служебная записка с резолюцией Ректора МАРХИ. Служебная записка подается руководителем структурного подразделения на имя Ректора с обоснованием необходимости установления стимулирующей надбавки конкретному работнику или группе работников, с указанием ее размера и срока, на который она устанавливается.

Служебная записка визируется у главного бухгалтера и начальника Управления экономики и финансов МАРХИ на предмет наличия средств для ее установления, после этого Управление кадров издает приказ об установлении выплаты стимулирующего характера (стимулирующей надбавки).

Положением для работников МАРХИ предусмотрены виды стимулирующих надбавок, устанавливаемые на временной основе (на определенный срок) или на постоянной основе (на неопределенный срок).

4.1. Надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за высокие результаты работы;
- надбавка за интенсивность труда при особом режиме работы;
- надбавка за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями работника;
- за интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ;

- надбавка за интенсивность работы в должности заведующего кафедрой, руководителя научно-учебной лаборатории, творческой мастерской;
- надбавка за интенсивность работы в должности декана, а также при исполнении обязанностей декана;
- за повышение научной квалификации работниками ИПС;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства МАРХИ;
- за качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий руководства МАРХИ;
- за подготовку и проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью МАРХИ;
- за участие в конференциях, симпозиумах, мастер-классах и др.;
- за подготовку, написание и издание учебников и учебно-методических материалов;
- за работу по техническому обеспечению учебного процесса в МАРХИ;
- за выполнение сверхплановых заданий по поручению ректората;
- за своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;
- поощрительная надбавка, связанная с обеспечением основной деятельности МАРХИ;
- за интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения приемных экзаменов;
- за содействие в обеспечении платных образовательных услуг;
- надбавка за обеспечение внебюджетной деятельности;
- надбавка платным работникам из числа ИПС за защиту диссертации (кроме внешних совместителей);
- надбавка доцентам и профессорам МАРХИ за руководство проектными группами;
- за интенсивность работы при проведении семинаров, конференций, культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий для студентов;
- надбавка научным руководителям аспирантов за подготовку научных кадров;
- надбавка за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных технологий и инновационных и (или) авторских программ в образовании;
- надбавка за внедрение и использование новых технических средств обучения в учебном процессе;
- надбавка за ведение работы в условиях проведения объявленного эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ;

- надбавка за качественное и оперативное выполнение в установленный срок порученного дополнительного объема работ;
- надбавка за другие виды выполненных работ, требующих одновременного поощрения (материального стимулирования) работника (при назначении такой надбавки указываются конкретные виды выполненных работ, причины ее установления);
- надбавка преподавателям физического воспитания за организацию внеучебной физкультурно-массовой работы;
- надбавка за знание иностранного языка и его ежедневное практическое использование в работе в размере 15 % от принятого в Российской Федерации минимального размера оплаты труда (МРОТ);
- надбавка за знание 2-х и более иностранных языков и его ежедневное практическое использование в работе в размере 30 % от принятого в Российской Федерации минимального размера оплаты труда (МРОТ);
- иные надбавки, которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность выполняемой работы или иной деятельности, не входящей в круг должностных обязанностей работника. При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы или иные причины ее установления.

4.2. Надбавки за качество выполняемых работ:

- надбавка за качество работы и высокий профессионализм;
 - надбавка в размере 38% от принятого в Российской Федерации минимального размера оплаты труда (МРОТ) - при наличии почетного звания «Народный архитектор Российской Федерации», «Заслуженный архитектор Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации» и других почетных званий, имеющих статус государственной награды Российской Федерации, РСФСР, СССР.
- При наличии двух и более государственных почетных званий надбавка выплачивается за одно из них;
- надбавка в размере 25% от принятого в Российской Федерации минимального размера оплаты труда (МРОТ) - при наличии ведомственного нагрудного знака / почетного звания Минобрнауки России «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»;
- При наличии у работника МАРХИ государственного почетного звания, а также ведомственного нагрудного знака / почетного звания Минобрнауки России «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», работнику в качестве стимулирующей выплаты к должностному окладу, устанавливается только одна

надбавка в размере 38% от принятого в Российской Федерации минимального размера оплаты труда (МРОТ) - за государственное почетное звание.

--- надбавка работникам, заключившим с МАРХИ договор о полной материальной ответственности и качественно выполняющим возложенные обязанности, - в размере не менее 12 % от принятого в Российской Федерации минимального размера оплаты труда (МРОТ);

--- надбавки, которые можно использовать как стимулирующие за качество выполняемой работы или иной деятельности, в том числе не входящей в круг должностных обязанностей работника (при назначении такой надбавки указываются конкретные виды выполняемых работ, причины ее установления);

--- другие стимулирующие надбавки, предусмотренные Положением об оплате труда в МАРХИ.

Выплата по всем указанным основаниям стимулирующих надбавок производится в пределах фонда оплаты труда МАРХИ.

Как правило, стимулирующие надбавки устанавливаются на срок от 3-х месяцев до одного года (в пределах календарного года).

Отдельным работникам МАРХИ по решению Ректора стимулирующая надбавка за качество работы и высокий профессионализм может устанавливаться на неопределенный срок.

4.3. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для установления выплат стимулирующего характера

4.3.1. Критериями установления выплат стимулирующего характера (надбавок) являются:

--- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также выполнение им дополнительных видов работ;

--- интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в учебном, научном процессах, эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, а также с изменениями в административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и других процессах управления МАРХИ, а также связанная с обеспечением безопасности МАРХИ, с соблюдением в МАРХИ правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности, с другими видами работ по обеспечению уставной деятельности МАРХИ;

--- своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики;

--- положительные показатели проводимых в МАРХИ рейтинговых оценок качества образовательной и научной деятельности структурных подразделений;

--- внедрение инновационных паработок и новых технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание, и административное управление, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности института, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;

--- другие показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению уставной деятельности МАРХИ.

4.3.2. По отдельным категориям должностей работников может устанавливаться порядок оплаты труда, при котором оплата труда производится в зависимости от показателей и критериев оценки эффективности деятельности.

4.3.3. Ученый Совет МАРХИ с учетом мнения представительного органа работников вправе установить:

- дополнительные категории должностей работников, по которым может устанавливаться порядок оплаты труда, предусматривающий оплату труда в зависимости от показателей и критериев оценки эффективности деятельности;

- дополнительные показатели и критерии оценки эффективности деятельности отдельных категорий работников МАРХИ.

4.3.4. Порядок учета показателей и критериев оценки эффективности деятельности при оплате труда отдельных категорий работников устанавливается в соответствии с настоящим Положением или локальным нормативным актом МАРХИ, на основании решения Ученого Совета с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников.

4.3.5. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава позволяют комплексно и объективно оценивать результаты выполняемой трудовой функции, качество научной и образовательной деятельности, способствуют повышению профессионального уровня работников и профессиональной мотивации,

4.3.6. Показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников по должностям профессорско-преподавательского состава являются:

Для декан факультета:

- а) полное методическое обеспечение всех дисциплин, преподавание которых осуществляется в МАРХИ (на факультете);
- б) курс лекций, учебник, учебно-методическое пособие либо монография, изданных по дисциплинам, преподавание которых осуществляется в МАРХИ за последние 5 лет;
- в) не менее одного выступления на научных конференциях в год;
- г) не менее двух публикаций в год (из них не менее одной - в журналах ВАК, или индексируемых в РИИЦ, WebofScience и Scopus);
- д) прохождение повышения квалификации не реже одного раза в 5 лет**;
- е) создание или участие в не менее двух творческих конкурсах, проектах или выставках.

Для заведующего кафедрой:

- а) полное методическое обеспечение всех дисциплин, преподавание которых осуществляется на кафедре;

- б) курс лекций, учебник, учебно-методическое пособие, изданный по дисциплинам, преподавание которых осуществляется на кафедре, за последние 5 лет;
- в) не менее одной монографии, изданной за последние 5 лет;
- г) не менее трех выступлений на научных конференциях в год;
- д) не менее четырех публикаций в год (из них не менее одной - в журналах ВАК, или индексируемых в РИНЦ, WebofScience и Scopus);
- е) руководство не менее чем тремя магистрантами либо научное руководство не менее чем двумя аспирантами;
- ж) прохождение повышения квалификации не реже одного раза в 5 лет**;
- з) создание или участие в не менее двух творческих конкурсах, проектах или выставках.

Для профессора:

- а) полное методическое обеспечение преподаваемых дисциплин;
- б) курс лекций, учебник, учебно-методическое пособие, изданный по преподаваемым дисциплинам, за последние 5 лет;
- в) не менее одной монографии, изданной за последние 5 лет, либо создание или участие в не менее трех творческих конкурсах, проектах или выставках;
- г) не менее двух выступлений на научных конференциях в год;
- д) не менее трех публикаций в год (из них не менее одной - в журналах ВАК, или индексируемых в РИНЦ, WebofScience и Scopus);
- е) руководство не менее чем двумя магистрантами либо научное руководство не менее чем одним аспирантом;
- ж) прохождение повышения квалификации не реже одного раза в 5 лет**.

Для доцента:

- а) полное методическое обеспечение преподаваемых дисциплин;
- б) курс лекций либо учебно-методическое пособие, изданное по преподаваемым дисциплинам, за последние 5 лет;
- в) не менее двух выступлений на научных конференциях в год;
- г) не менее двух публикаций в год;
- д) руководство не менее чем одним магистрантом.
- е) прохождение повышения квалификации не реже одного раза в 5 лет**;
- ж) создание или участие в не менее двух творческих конкурсах, проектах или выставках*.

Для старшего преподавателя:

- а) полное методическое обеспечение преподаваемых дисциплин;
- б) не менее двух выступлений на научных конференциях в год;
- в) не менее двух публикаций в год;
- г) прохождение повышения квалификации не реже одного раза в 5 лет**;
- д) создание или участие в не менее двух творческих конкурсах, проектах или выставках*.

Для преподавателя:

- а) методическое обеспечение проводимых занятий;

- б) не менее одного выступления на научных конференциях в год;
- в) не менее двух публикаций в год;
- г) прохождение повышения квалификации не реже одного раза в 5 лет**;
- д) создание или участие в не менее двух творческих конкурсах, проектах или выставках*.

Для ассистента:

- а) методическое обеспечение проводимых занятий;
- б) не менее одного выступления на научных конференциях в год;
- в) не менее одной публикации в год;
- г) прохождение повышения квалификации не реже одного раза в 5 лет**.

4.4. Ученый совет МАРХИ с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников вправе установить дополнительные показатели и критерии оценки эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава.

Работник обязан ежегодно выполнять не менее 3/4 из перечисленных в пункте 4.3.6 показателей и критериев оценки эффективности своей деятельности.

4.5. Дополнительным критерием оценки эффективности деятельности для ИПС может являться участие в научных, творческих или проектных работах на договорной основе (в рамках государственного задания, ФЦП, поддержанным научными фондами (РНФ, РГНФ, РФФИ и др.), по заказам российских и муниципальных хозяйствующих субъектов и частных организаций)

* - для работников творческих кафедр

** - обязателен для всех

4.6. Проректорам МАРХИ, при условии отсутствия сбоев в работе и качественном выполнении непосредственно им подчиненными структурными подразделениями своих основных задач и функций, стимулирующие выплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном для работников МАРХИ, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу – индивидуально в твердой денежной сумме или в процентном отношении к принятому в Российской Федерации минимальному размеру оплаты труда (МРОТ).

4.7. Главному бухгалтеру МАРХИ, при условии соблюдения правил бухгалтерского учета, недопущении финансовых и налоговых нарушений в деятельности МАРХИ, стимулирующие выплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном для работников АУП, иных категорий персонала, не отнесенных к профессорско-преподавательскому составу МАРХИ.

4.8. Размер и условия осуществления выплаты стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.9. Ходатайства об установлении выплаты стимулирующего характера не рассматриваются и выплаты стимулирующего характера не устанавливаются в течение года со дня применения к работнику дисциплинарного взыскания.

4.10. Дисциплинарное взыскание, полученное работником, может послужить основанием для отмены ранее установленной ему выплаты стимулирующего характера.

5. **Положение о порядке установления стимулирующих выплат** принимается Ученым советом МАРХИ с учетом мнения первичной профсоюзной организации, утверждается Ректором и объявляется приказом по институту. Оно является приложением №1 к Положению об оплате труда работников МАРХИ и вместе с ним - неотъемлемой частью Коллективного договора МАРХИ.

Аналогичный регламент действует при внесении изменений и дополнений в Положение о порядке установления стимулирующих выплат.

6. Настоящее Положение вступает в силу с 22 апреля 2015 г.