


Приложение

к Положению об оплате труда работников МАРХИ

	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «МОСКОВСКИЙ АРХИТЕКТУРНЫЙ ИНСТИТУТ (государственная академия)»

<p>ПРИНЯТО Ученым советом МАРХИ (протокол заседания от «07» ноября 2024 г. № 03-24/25)</p> <p>Ученый секретарь Ученого совета МАРХИ Шевченко М.Ю. </p> <p>УЧТЕНО мотивированное мнение Первичной профсоюзной организации МАРХИ (протокол от «06» ноября 2024 г. № 2)</p> <p>Председатель профсоюзной организации Пучкова Н.Т.  М.П.</p> 	<p>УТВЕРЖДЕНО Приказом МАРХИ от «29» ноября 2024 г. № 327</p> <p>Ректор МАРХИ, академик Швидковский Д.О.  «29» ноября 2024 г.</p>  <p>М.П.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке установления стимулирующих выплат
в федеральном государственном бюджетном
образовательном учреждении высшего образования
«МОСКОВСКИЙ АРХИТЕКТУРНЫЙ ИНСТИТУТ
(государственная академия)»**

(новая редакция с 01.01.2025 г.)

г.Москва, 2024 г.

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" (с изменениями и дополнениями) 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 2024 год, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2023 г., протокол № 11), Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14 марта 2024 г. № 195 "Об утверждении 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", Уставом и Коллективным договором МАРХИ в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Московский архитектурный институт (государственная академия)» (МАРХИ) разработано настоящее Положение о порядке установления стимулирующих выплат, далее – Положение.

2. Порядок установления выплат стимулирующего характера

2.1. В соответствии с настоящим Положением к выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, предусмотренную трудовыми договорами работников и (или) дополнительными соглашениями к ним. Назначение работникам выплат стимулирующего характера не является основанием для уменьшения размеров окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

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

2.2. Стимулирующие надбавки устанавливаются в МАРХИ приказами Ректора МАРХИ в пределах фонда оплаты труда (ФОТ), сформированного за счет имеющихся средств Финансового обеспечения МАРХИ на календарный год и максимальными размерами не ограничиваются.

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

2.3. Ректор МАРХИ 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), невыполнения 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.

2.4. 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, с учетом мотивированного мнения Объединённой первичной профсоюзной организации сотрудников и студентов МАРХИ Московской городской организацией Общероссийского Профсоюза образования (ППО "МАРХИ").

2.5. 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 в МАРХИ.

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

2.7. Выплаты стимулирующего характера работникам МАРХИ, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

2.8. В случае изменения организационных и технологических условий труда в структурном подразделении, для пересмотра размера или отмены надбавки руководителем структурного подразделения на имя Ректора МАРХИ 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 МАРХИ действует в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса РФ.

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

Премия по итогам года не выплачивается работнику с момента наложения дисциплинарного взыскания до момента его снятия.

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

2.10. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет фонда оплаты труда (ФОТ), сформированного из имеющихся средств Финансового обеспечения МАРХИ на календарный год.

2.11. Объем средств на выплаты стимулирующего характера в МАРХИ должен составлять не менее 30% средств на оплату труда, формируемых Финансового обеспечения, в том числе средств федерального бюджета, средств субсидий на иные цели и средств поступлений от оказания услуг (выполнения работ) на платной основе и иной приносящей доход деятельности.

2.12. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением, Коллективным договором, и иными локальными нормативными актами, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников МАРХИ - ППО «МАРХИ».

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

3. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников для стимулирующих надбавок, устанавливаемых на постоянной основе до прекращения трудового договора (постоянные выплаты), либо на определенный срок (срочные выплаты), или как единовременные выплаты.

В соответствии с настоящим Положением основанием для издания приказа об установлении стимулирующей надбавки является служебная записка с резолюцией Ректора МАРХИ (проректора МАРХИ, а так же работника МАРХИ, наделенного соответствующими полномочиями). Служебная записка подается руководителем структурного подразделения на имя Ректора МАРХИ 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 начальника Управления экономики и финансов МАРХИ и главного бухгалтера МАРХИ на предмет наличия средств в пределах фонда оплаты труда (ФОТ), сформированного за счет имеющихся средств Финансового обеспечения МАРХИ на календарный год для ее установления, после этого Управление кадров издает приказ об установлении выплаты стимулирующего характера (стимулирующей надбавки).⁰

Положением для работников МАРХИ предусмотрены виды стимулирующих надбавок, устанавливаемых на определенный срок (срочные выплаты), либо на постоянной основе до прекращения трудового договора (постоянные выплаты), а также могут носить разовый характер (единовременные выплаты) с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы каждого работника.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, предусмотренную трудовыми договорами работников и (или) дополнительными соглашениями к ним. Назначение работникам выплат стимулирующего характера не является основанием для уменьшения размеров окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

При поощрении работников МАРХИ за выполненную работу во избежание назначения неэффективных стимулирующих выплат МАРХИ применяет следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей образовательной организации высшего образования, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом ППО «МАРХИ» (принцип прозрачности);
- условия, показатели и критерии эффективности "эффективного контракта" не должны повышать квалификационные требования к работникам в сравнении с установленными действующими нормативными актами и расширять его должностные обязанности;
- результаты применения показателей и критериев эффективности работы не могут быть основанием для уменьшения срока трудового договора, применения к работнику дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения.

В целях поощрения работников МАРХИ за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам МАРХИ могут устанавливаться

следующие виды выплат стимулирующего характера с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество труда каждого работника:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы для всех категорий работников МАРХИ устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

3.2. Показатели и критерии эффективности деятельности работников МАРХИ содержат количественные показатели результативности труда работников.

К количественным показателям результативности труда работников устанавливаются критерии качества результатов труда.

3.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются при достижении работниками показателей эффективности деятельности.

Показатели эффективности деятельности работников МАРХИ формируются с учетом показателей эффективности деятельности МАРХИ, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и утверждаются локальным нормативным актом «Положением о порядке установления стимулирующих выплат в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Московский архитектурный институт (государственная академия)».

Премиальные выплаты/стимулирующие надбавки по итогам работы в отчетном периоде осуществляются работникам в целях повышения эффективности их деятельности с учетом выполнения работниками установленных в МАРХИ показателей и критериев эффективности деятельности.

При осуществлении выплат стимулирующего характера учитываются:

а) для работников МАРХИ, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения МАРХИ);
- выполнение особо важных и срочных работ и других видов работ, связанных со спецификой деятельности МАРХИ;
- другие показатели и условия;

б) для всех категорий работников МАРХИ:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МАРХИ
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МАРХИ;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;
- разработку и внедрение рационализаторских предложений;
- другие показатели и условия.

3.4. При осуществлении выплат стимулирующего характера, указанных в Положении, для педагогических работников (по должностям работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу (ППС) (далее - педагогические работники), а так же должностям иных педагогических работников) учитываются:

а) интенсивность и высокие результаты работы, в том числе:

достижение показателей эффективности деятельности педагогических работников по итогам оценки результативности образовательной и научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений;

- участие в экспертной деятельности;
- наставничество;
- научное руководство;
- осуществление образовательной деятельности;
- привлечение финансирования;
- период адаптации к профессиональной деятельности;

б) качество выполняемых работ;

в) стаж непрерывной работы, выслугу лет;

г) итоги работы.

3.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за достижение показателей эффективности деятельности педагогических работников назначаются по итогам оценки результативности образовательной и научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год или за иной период, предусмотренный локальными нормативными актами.

При этом учитываются:

а) количественные показатели результативности образовательной деятельности:

- количество разработанных учебно-методических комплексов;
- количество изданных учебников, учебных пособий, монографий либо проведенных персональных творческих выставок;
- количество выступлений с докладами на международных, всероссийских, региональных мероприятиях (конференциях, семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах);
- количество подготовленных студентов - победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;
- количество организованных профориентационных мероприятий;
- количество долгосрочных (не менее 3 лет) договоров с юридическими и физическими лицами о практической подготовке студентов, обучающихся по очной форме обучения по реализуемым МАРХИ направлениям подготовки, специальностям высшего образования;
- количество выпускных квалификационных работ, выполненных студентами очной формы обучения по официальным заявкам работодателей;
- иные количественные показатели результативности образовательной деятельности, определяемые в МАРХИ;

б) критерии качества результатов образовательной деятельности:

- уровень трудоустройства выпускников;
- доля выпускников, успешно прошедших государственную итоговую аттестацию (итоговую аттестацию);
- количество положительных отзывов о работе выпускников МАРХИ от работодателей в течение года после выпуска;
- защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, доктора наук;
- отсутствие претензий к результатам выполнения работ, оказания услуг со стороны обучающихся, заказчиков и потребителей;
- своевременность достижения запланированных результатов;
- иные критерии качества результатов образовательной деятельности, определяемые в МАРХИ;

в) количественные показатели результативности научной деятельности:

- количество публикаций, индексируемых в российских и международных информационно-аналитических системах научного цитирования;
- общее количество опубликованных научных произведений по профилю научной деятельности МАРХИ;
- количество комплектов выпущенной конструкторской и технологической документации;
- количество выпусков научных журналов;
- количество созданных результатов интеллектуальной деятельности, учтенных в государственных информационных системах;
- количество выступлений с докладами на пленарных заседаниях научных конференций;
- количество научно-популярных публикаций, подготовленных работником;
- иные количественные показатели результативности научной деятельности, определяемые в МАРХИ;

г) критерии качества результатов научной деятельности:

- цитируемость публикаций, импакт-фактор журналов, в которых опубликованы статьи, а также число статей, опубликованных совместно с зарубежными учеными;
- защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, доктора наук;
- использование выпущенной конструкторской и технологической документации в процессе производства, выполнения работ или оказания услуг;
- наличие государственной регистрации и правовой охраны результатов интеллектуальной деятельности, полученных работником и (или) при его участии, в Российской Федерации, за пределами Российской Федерации, а также их использование;
- отсутствие претензий к результатам выполнения работ, оказания услуг со стороны заказчиков и потребителей;
- иные критерии качества результатов научной деятельности, определяемые в МАРХИ.

3.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за участие в экспертной деятельности устанавливаются педагогическим работникам, выступающим в качестве экспертов.

Количественными показателями результативности экспертной деятельности педагогических работников являются:

- количество проведенных экспертиз с выдачей соответствующих экспертных заключений;
- количество подготовленных заключений о соответствии диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук критериям, установленным в соответствии с Федеральным законом от 23 августа 1996 г. N 127-ФЗ "О науке и государственной научно-технической политике";
- иные количественные показатели результативности экспертной деятельности, определяемые в МАРХИ.

3.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за наставничество устанавливаются педагогическим работникам, закрепленным в качестве наставников.

3.8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за научное руководство устанавливаются педагогическим работникам, обеспечивающим научно-методическое руководство научными направлениями МАРХИ, научное руководство формированием и выполнением работ по привлечению и осуществлению научных грантов, научно-технических программ, контрактов и договоров, руководство (научной) научно-исследовательской деятельностью аспирантов, направленной на подготовку диссертации к защите.

3.9. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за осуществление образовательной деятельности устанавливаются научно-педагогическим работникам кафедр (структурных подразделений) МАРХИ, реализующих основные образовательные программы по приоритетным направлениям подготовки.

В МАРХИ также разрабатываются дополнительные меры и механизмы материального стимулирования научно-педагогических работников кафедр (структурных подразделений) МАРХИ, реализующих основные образовательные программы по приоритетным направлениям подготовки.

Количественными показателями результативности образовательной деятельности научно-педагогических работников являются:

- количество лиц, освоивших образовательные программы высшего образования, успешно защитивших выпускную квалификационную работу;
- количество разработанных образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ;
- иные количественные показатели результативности образовательной деятельности, определяемые в МАРХИ.

3.10. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за привлечение финансирования устанавливаются педагогическим работникам за участие в привлечении средств для финансирования образовательной, научной и иной, предусмотренной Уставом деятельности МАРХИ, в том числе участие в приемной кампании и подготовке заявок для получения грантов или другого финансирования, предоставляемого на конкурсной основе.

Количественным показателем привлечения финансирования может являться объем средств, полученных МАРХИ:

- по договорам на оказание образовательных услуг;
- на безвозмездной основе (гранты, пожертвования);
- по договорам на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ;
- по договорам на оказание информационных и аналитических услуг;
- от оказания услуг центрами коллективного пользования научным оборудованием, уникальными научными установками;
- от распоряжения результатами интеллектуальной деятельности по лицензионным договорам, договорам отчуждения исключительных прав;
- от деятельности хозяйственных обществ и хозяйственных партнерств, деятельность которых заключается во внедрении, практическом применении результатов интеллектуальной деятельности;
- от иных видов деятельности, предусмотренных уставом МАРХИ.

3.11. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности устанавливаются педагогическим работникам до 35 лет включительно, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятым на работу в МАРХИ в соответствии с направлением подготовки (полученной специальностью) в течение одного года со дня получения профессионального образования (далее - молодые педагогические работники), а также педагогическим работникам в возрасте до 35 лет включительно, имеющим ученую степень (далее - молодые ученые).

Молодым педагогическим работникам в течение 3 лет после получения профессионального образования устанавливается ежемесячная выплата в размере 10-20 % оклада, а имеющим диплом с отличием - в размере 20-30% оклада.

Молодым ученым в течение 3 лет после присуждения ученой степени устанавливается ежемесячная выплата в размере 10-20% оклада. При установлении молодому ученому выплаты в соответствии с настоящим абзацем сохраняется за работником право на получение надбавки в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта.

3.12. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются педагогическим работникам за достижения в профессиональной деятельности. Показатели, характеризующие достижения в профессиональной деятельности, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МАРХИ, при этом учитываются следующие достижения работника:

- наличие государственных и ведомственных наград, в том числе почетных званий и знаков отличия Российской Федерации (РСФСР, СССР), ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, а также других почетных званий и ведомственных наград при условии соответствия государственных (ведомственных) наград и почетных званий направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности;

- наличие статуса высококвалифицированного специалиста в соответствии с Федеральным законом от 25 июля 2002 г. N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации";

- наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, почетного звания с наименованием "заслуженный", ученой степени, ученого звания;

- наличие у работника иных достижений, перечень которых определяется МАРХИ согласно локального нормативного акта.

Иным педагогическим работникам (за исключением педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу) за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, обеспечивается дифференциация оплаты труда с учетом установленных квалификационных категорий, объема их преподавательской (педагогической) работы либо дополнительной работы.

3.13. Педагогическим работникам могут быть предусмотрены выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в МАРХИ. Размеры выплат за стаж работы, выслугу лет устанавливаются в МАРХИ приказом Ректора МАРХИ из фонда оплаты труда МАРХИ в пределах имеющихся средств Финансового обеспечения МАРХИ на соответствующий год.

3.14. Локальными нормативными актами - «Положением об эффективном контракте в федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский архитектурный институт (государственная академия)» (далее - «Положение об эффективном контракте»), и «Положением о порядке установления стимулирующих выплата в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Московский архитектурный институт (государственная академия)» (далее «Положение о порядке установления стимулирующих выплата в МАРХИ») могут быть установлены специальные группы показателей эффективности деятельности и критерии назначения стимулирующих выплат или установлен повышающий коэффициент для определения рейтинга индивидуальных показателей результативности образовательной и научной деятельности в отношении работников из числа молодых педагогических работников и молодых ученых.

3.15. Премияльные выплаты (или выплаты стимулирующего характера) по итогам работы назначаются с учетом индивидуальных результатов труда каждого педагогического работника, а также характера и степени его участия в достижении коллективных результатов труда:

- при достижении индивидуальных количественных и качественных показателей результативности труда педагогического работника;

- при достижении количественных и качественных показателей результативности возглавляемого педагогическим работником подразделения;

- при достижении показателей эффективности деятельности МАРХИ.

3.16. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются при достижении показателей эффективности деятельности работника.

Премия (или надбавка стимулирующего характера) по итогам работы за отчетный период выплачивается с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда. При назначении выплаты учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда согласно «Положению об эффективном контракте», которое принимается Ученым советом МАРХИ, с учетом мнения ППО «МАРХИ», и утверждается приказом Ректора МАРХИ. Эффективность работы относится к выполнению должностных обязанностей.

«Положением об оплате труда в МАРХИ», устанавливающим систему оплаты труда, при определении условий назначения выплат стимулирующего характера предусматриваются требования к документам, подтверждающим достижение показателей эффективности деятельности работников, дата начала осуществления выплаты за достижение показателей эффективности деятельности работников, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты.

3.17. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. «Положением об оплате труда в МАРХИ», устанавливающим систему оплаты труда, определяется как конкретный размер выплаты стимулирующего характера, так и порядок расчета такого размера, исходя из размера фонда оплаты труда МАРХИ в пределах имеющихся средств Финансового обеспечения МАРХИ на соответствующий год, показателей эффективности, достигнутых коллективом за соответствующий период, и иных обстоятельств.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на постоянной основе до прекращения трудового договора (постоянные выплаты) либо на определенный срок, не превышающий срока действия трудового договора (срочные выплаты), а также могут носить разовый характер (единовременные выплаты, премии).

Выплаты стимулирующего характера, установленные на постоянной основе или на определенный срок, рассчитываются пропорционально отработанному времени.

Условия получения выплат стимулирующего характера, критерии и показатели, определяющие достижение указанных условий, а также размеры и периодичность данных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

3.18. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются МАРХИ в пределах фонда оплаты труда МАРХИ при наличии средств Финансового обеспечения МАРХИ на соответствующий год.

3.19. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. При установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом МАРХИ или коллективным договором для отдельных видов стимулирующих выплат может предусматриваться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

3.20. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, премиальные выплаты по итогам работы регулируются «Положением о порядке установления стимулирующих выплат в МАРХИ» и «Положением о премировании в МАРХИ», которые принимаются Ученым советом МАРХИ, с учетом мнения представительного органа работников (ППО «МАРХИ»), и утверждаются приказом Ректора МАРХИ

К выплатам относятся стимулирующие выплаты за работы, не входящие в трудовые обязанности, социальные выплаты, обязательные стимулирующие выплаты (надбавки).

3.21. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности отдельных категорий работников МАРХИ устанавливаются «Положением об эффективном контракте в МАРХИ» и отражаются в трудовом договоре с работником.

3.22. Ученый Совет МАРХИ с учетом мнения представительного органа работников (ППО «МАРХИ») вправе установить:

- дополнительные категории должностей работников, по которым может устанавливаться порядок оплаты труда, при котором оплата труда производится в зависимости от показателей и критериев оценки эффективности деятельности;
- дополнительные показатели и критерии оценки эффективности деятельности отдельных категорий работников МАРХИ.

3.23. В «Положении об эффективном контракте в МАРХИ» установлены:

- условия назначения выплат стимулирующего характера,
- форма таблицы показателей эффективности труда работника,
- требования к документам, подтверждающим достижение показателя эффективности,
- дата начала осуществления выплаты за достижение показателя эффективности, периодичность ее осуществления,
- порядок определения размера выплаты, исходя из размера фонда оплаты труда МАРХИ в пределах имеющихся средств Финансового обеспечения МАРХИ на соответствующий год;

3.24. Премияльные выплаты (выплаты стимулирующего характера) осуществляются за перевыполнение установленных показателей и критериев оценки эффективности труда в баллах (таблица показателей эффективности труда для разных категорий персонала).

3.25. В МАРХИ установлены показатели эффективности труда для профессорско-преподавательского состава, научных работников, административно-управленческого персонала, инженерно-технического персонала, учебно-вспомогательного персонала и производственно-обслуживающего персонала, а также иных педагогических работников (преподавателей дополнительного образования).

3.26. Работник профессорско-преподавательского состава обязан ежегодно выполнять не менее 3/4 из перечисленных показателей и критериев оценки эффективности своей деятельности.

3.27. Стимулирующие выплаты (надбавки) могут устанавливаться работникам МАРХИ как на определенный срок (срочные выплаты), либо на постоянной основе до прекращения трудового договора (постоянные выплаты), а также могут носить разовый характер (единовременные выплаты) с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы каждого работника:

3.27.1. выплаты за интенсивность труда;

3.27.2. выплаты за высокие результаты работы;

3.27.3. выплаты за качество работы и высокий профессионализм;

3.27.4. за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства МАРХИ;

3.27.5. за качественное и оперативное выполнение в установленный срок порученного дополнительного объема работ;

3.27.6. за своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;

3.27.7. за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности;

3.27.8. за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями;

3.27.9. за интенсивность работы декана;

3.27.10. за подготовку научных кадров - научным руководителям аспирантов;

3.27.11. за защиту диссертации штатным работником из числа ППС (кроме внешних совместителей);

3.27.12. за повышение научной квалификации;

3.27.13. за подготовку, написание и издание учебников и учебно-методических материалов;

3.27.14. за руководство проектными группами - доцентам и профессорам;

3.27.15. за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных технологий, а также инновационных и (или) авторских программ в образовании;

3.27.16. за внедрение и использование в учебном процессе новых технических средств обучения;

3.27.17. за обеспечение основной деятельности МАРХИ;

3.27.18. за работу по техническому обеспечению учебного процесса в МАРХИ;

3.27.19. за подготовку и проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью МАРХИ;

3.27.20. за участие в конференциях, симпозиумах, мастер-классах и др.;

3.27.21. за организацию внеучебной физкультурно-массовой работы - преподавателям физического воспитания;

3.27.22. за работу по организации культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий для студентов и работников МАРХИ;

3.27.23. за интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения приемных экзаменов;

3.27.24. за содействие в обеспечении платных образовательных услуг;

3.27.25. за обеспечение внебюджетной деятельности МАРХИ;

3.27.26. за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности молодым педагогическим работникам;

3.27.27. за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности молодым педагогическим работникам, из числа имеющих диплом с отличием;

3.27.28. за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности молодым ученым на основании присуждения ученой степени;

3.27.29. за другие, не входящие в круг функциональных обязанностей работника, но выполняемые им виды деятельности и работы, требующие единовременного материального стимулирования (поощрения). При назначении такой надбавки указываются конкретные вид выполненной работы и причины, по которым данная стимулирующая выплата не относится к выплате компенсационного характера.

3.28. Работникам МАРХИ устанавливаются выплаты стимулирующего характера – надбавки при наличии почетных званий (со статусом государственной награды), а также ведомственного почетного звания (нагрудного знака) Минобрнауки России, за исключением почетного звания с наименованием «заслуженный» принимая во внимание, что за счет сокращения стимулирующих надбавок за почетные звания с наименованием «заслуженный» произведено соразмерное увеличение окладов:

3.29. Работникам МАРХИ устанавливаются выплаты стимулирующего характера – надбавки за наличие государственных, ведомственных наград и почетных званий, за исключением почетных званий с наименованием «заслуженный»:

3.29.1. При наличии ведомственного нагрудного знака/почетного звания Минобрнауки России «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» (либо иного почетного звания, предусмотренного перечнем ведомственных почетных званий Минобрнауки России) - в размере 25% от принятого в Российской Федерации минимального размера оплаты труда (МРОТ).

3.29.2. При наличии почетных званий, имеющих статус государственной награды России, а также РСФСР, СССР - в размере 38% от принятого в Российской Федерации минимального размера оплаты труда (МРОТ).

3.29.3. При наличии двух и более вышеуказанных почетных званий надбавка выплачивается заодно из них.

3.29.4. За счет сокращения стимулирующих надбавок за почетные звания с наименованием «заслуженный» произведено соразмерное увеличение окладов.

3.30. Стимулирующие выплаты производятся по решению Ректора МАРХИ (проректора МАРХИ, а так же работника МАРХИ, наделенного соответствующими полномочиями) в пределах фонда оплаты труда МАРХИ при наличии средств Финансового обеспечения МАРХИ на соответствующий год.

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

3.32. Выплаты стимулирующего характера проректорам МАРХИ и главному бухгалтеру устанавливаются в порядке, предусмотренном действующим в МАРХИ Положением о порядке установления стимулирующих выплат с учетом отдельных показателей оценки их деятельности:

- за высокие показатели деятельности МАРХИ в соответствующей сфере;
- за успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности МАРХИ;
- соблюдение правил бухгалтерского учета, недопущении финансовых и налоговых нарушений в деятельности МАРХИ;
- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МАРХИ;
- по результатам окончания учебного года;
- по результатам окончания календарного года;
- за особые заслуги перед МАРХИ;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж МАРХИ;

- за работу и представительство интересов МАРХИ в различных государственных органах и ведомствах;
- за интенсивность и напряженность труда;
- за выполнение сверхплановых заданий по поручению Ректора МАРХИ;
- за высокий уровень исполнительской дисциплины.

Указанные выплаты могут быть установлены с учетом критериев оценки эффективности работы федеральных бюджетных учреждений, устанавливаемых Минобрнауки России, и при условии отсутствия сбоев в работе и качественном выполнении непосредственно им подчиненными структурными подразделениями своих основных задач и функций.

3.33. Стимулирующие выплаты производятся по решению Ректор МАРХИ в пределах фонда оплаты труда (ФОТ), сформированного из имеющихся средств Финансового обеспечения МАРХИ на календарный год МАРХИ на оплату труда работников:

- проректоров МАРХИ, главного бухгалтера, руководителя Административного Аппарата, Главного советника при Ректорате по науке; главных специалистов и иных работников, подчиненных Ректору МАРХИ непосредственно – по представлению Ректора МАРХИ;

- руководителей структурных подразделений МАРХИ и иных работников, подчиненных проректорам МАРХИ, руководителю Административного Аппарата и Главному советнику при Ректорате по науке - по представлению Ректора МАРХИ, проректоров МАРХИ, руководителя Административного Аппарата и Главного советника при Ректорате по науке;

- иных работников, занятых в структурных подразделениях МАРХИ – по представлению руководителей структурных подразделений, согласованному с проректором МАРХИ, руководителем Административного Аппарата и Главным советником при Ректорате по науке, в чьем административно-организационном подчинении и управлении находится структурное подразделение.

3.34. Помимо компенсационных и стимулирующих выплат в МАРХИ, в качестве социальной выплаты работникам может быть оказана материальная помощь.

3.35. В МАРХИ приказами Ректора МАРХИ устанавливаются требования к документам, подтверждающим достижение показателей эффективности, дата начала осуществления стимулирующей выплаты за достижение показателей эффективности, продолжительность этой выплаты, ее периодичность, размер либо порядок определения размера стимулирующей выплаты.

4. Заключительная часть

4.1. «Положение о порядке установления стимулирующих выплат в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Московский архитектурный институт (государственная академия)» принимается Ученым советом МАРХИ с учетом мнения представительного органа работников - Объединённой первичной профсоюзной организации сотрудников и студентов МАРХИ Московской городской организацией Общероссийского Профсоюза образования (ППО "МАРХИ"), утверждается Ректором МАРХИ и объявляется приказом по МАРХИ. Оно является приложением 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 в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Московский архитектурный институт (государственная академия)»

4.2. Настоящее Положение вступает в силу с 01 января 2025 г.