

Приложение 11
к Коллективному договору между работодателем и
работниками ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В.Плеханова»

Председатель профсоюзной
организации
ФГБОУ ВПО
«РЭУ им. Г.В. Плеханова»



Ю.И. Смирнов

12 декабря 2014 г.

Ректор
ФГБОУ ВПО
«РЭУ им. Г.В. Плеханова»



В.И. Гришин

12 декабря 2014 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Г.В. ПЛЕХАНОВА»**

г. Москва, 2014 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящим Положением определяется порядок премирования научно-педагогических работников (НПР), административно-управленческого персонала (АУП), учебно-вспомогательного (УВП) и прочего персонала Вуза.

1.2. Источником фонда премирования вуза является стимулирующая часть ФОТ.

Фонд премирования составляет до 45% стимулирующей части ФОТ. Помимо указанных средств на выплату премий Работникам могут использоваться также средства, полученные в результате экономии Фонда оплаты труда вуза, а также иные источники.

1.3. Премии являются одним из видов дополнительных стимулирующих выплат, направленных на мотивацию Работника к качественному результату труда, а также поощрением за выполненную работу.

1.4. Система премирования Работников Вуза может включать следующие виды премирования:

- премирование по итогам работы за определенный период (ежемесячное, ежеквартальное премирование, премирование по результатам календарного и/или учебного года);
- единовременное премирование.

1.5. Выплаты премий устанавливаются Работнику с учетом показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

1.6. Премирование Работников вуза осуществляется по приказу ректора на основании представления руководителя структурного подразделения с учетом выполнения индивидуального плана Работника, его индивидуального вклада в выполнение плана работы структурного подразделения и Программы развития Университета.

1.7. Максимальный размер премий не ограничен, но не более установленного объема Фонда премирования данного структурного подразделения.

1.8. Ректор имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер премиальных выплат.

1.9. При отсутствии или недостатке финансовых средств ректор имеет право приостановить выплату премий на основании решения Ученого совета вуза по согласованию с профсоюзной организацией.

1.10. Премирование Работников Вуза осуществляется с учетом отработанного времени в отчетном календарном периоде.

2. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ВУЗА

2.1. Премирование Работников Вуза осуществляется по показателям, устанавливаемым с учетом Перечня видов выплат стимулирующего

характера, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818, Перечня примерных показателей стимулирования профессорско-преподавательского состава, научно-педагогических кадров государственных образовательных учреждений высшего профессионального образования, подведомственных Министерству образования и науки РФ, Распоряжения Правительства РФ от 30 декабря 2012 г. № 2620-р (раздел 5 Плана мероприятий («Дорожная карта») изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки), Приказа Минобрнауки России от 22 апреля 2013 г. № 296 «О перечне требований к отбору вузов для получения ими государственной поддержки в целях повышения их конкурентоспособности среди ведущих мировых научно-образовательных центров».

2.2. Оценка уровня выполнения ключевых показателей эффективности работы сотрудников Вуза осуществляется по следующим направлениям деятельности:

- образовательная;
- научно-исследовательская и инновационная;
- международная;
- финансово-экономическая;
- трудоустройство;
- развитие инфраструктуры.

2.3. Основными показателями для премирования Работников по итогам работы за отчетный период являются ежеквартальные показатели структурных подразделений с учетом вклада Работника в их результаты.

2.4. Фонд премирования вуза по итогам работы за отчетный период составляет не менее 8% от ФОТ, Фонд единовременного премирования – до 1% от ФОТ.

2.5. Размер средств, направляемых на премирование Работников структурных подразделений, определяется по результатам рейтингования структурных подразделений за период.

2.6. Размер премий работников вуза устанавливается:

- проректорам, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений и иным работникам, подчиненным ректору непосредственно – ректором Вуза;
- руководителям структурных подразделений Вуза и иных работников, подчиненных непосредственно проректорам – проректорами;
- работникам структурных подразделений Вуза – руководителями структурных подразделений.

2.7. Премияльные выплаты всем категориям Работников Вуза осуществляются за фактически отработанное время в расчетном периоде.

2.7.1. В случае если часть времени Работник Вуза работал в одном подразделении, а часть – в другом, то премия может быть начислена в каждом из них с учетом фактически отработанного времени в каждом из подразделений.

2.8. Единовременное премирование Работников Вуза осуществляется по следующим направлениям:

- за особые результаты труда (получение ученых степеней и званий и др.);
- за работу в приемной и отборочной комиссиях;
- за научно-исследовательскую и инновационную активность;
- за успешное участие в конкурсах, спартакиадах, соревнованиях и других мероприятиях (номинанты, призеры конкурсов и др.);
- в связи с юбилейными и праздничными датами;
- в связи с получением государственных наград;
- в связи с присвоением Почетного звания «Ветеран труда РЭУ им. Г. В. Плеханова»;
- при увольнении в связи с выходом на пенсию;
- и т. п.

2.9. Единовременное премирование за защиту диссертаций осуществляется в следующих размерах:

- за защиту кандидатской диссертации – 50,0 тыс. руб.
- за защиту докторской диссертации – 100,0 тыс. руб.

2.10. Единовременное премирование за защиту диссертаций осуществляется только в отношении штатных Работников Вуза (трудовая книжка находится в Вузе) после утверждения ВАК России.

2.11. Премирование Работников осуществляется при условии:

- выполнения индивидуального плана Работника и плана работы структурного подразделения;
- выполнения должностных (функциональных) обязанностей;
- отсутствия нарушения трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка.

2.12. Работники могут лишаться премии полностью или частично за:

- производственные упущения в работе;
- нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка;
- нарушения правил пожарной безопасности;
- нарушения техники безопасности на рабочем месте.

Ключевые показатели оценки результатов деятельности структурных подразделений и Работников Вуза разрабатываются и утверждаются с учетом стратегических и тактических целей и задач развития Вуза.