

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Забайкальский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)

ПРИКАЗ

«02» июля 2020

№ 172

г. Чита

В соответствии с решением Конференции трудового коллектива от 12.02.2020г.


п р и к а з ы в а ю:

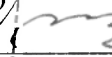
Утвердить «Положение о выплатах стимулирующего характера в Забайкальском государственном университете» в новой редакции и ввести в действие с 01.07.2020г.

Ректор



С.А.Иванов


	МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Забайкальский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)
	Положение
П 04-02-2020	О выплатах стимулирующего характера в Забайкальском государственном университете

УТВЕРЖДАЮ
 Ректор ЗабГУ  С.А. Иванов
 « ____ » _____ 2020 г.

Положение о выплатах стимулирующего характера в Забайкальском государственном университете

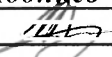


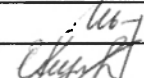

П 04-02-2020


Дата введения: « ____ » _____ 20__ г.

СОГЛАСОВАНО:
 Уполномоченный по качеству
 С.Е. Старостина
 «26» 06 2020 г.


Чита
2020

Содержание

	Должность	Фамилия/Подпись	Дата
Разработал	Начальник ЭУ	Е.В. Позняк 	23.06.2020
Проверил	Начальник ОНО	Н.Э. Сибатулин 	
Согласовал	Начальник УГКО	Н.А. Казачек 	
	Начальник УБУ	Н.А. Иванова 	23.06.2020
	Председатель профкома	Е.В. Муценко 	23.06.2020

	<p>Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Забайкальский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)</p>
<p>И 04-02-2020</p>	<p>Положение о выплатах стимулирующего характера в Забайкальском государственном университете</p>

1. Общие положения	3
2. Стимулирующие надбавки (выплаты)	3
3. Ежеквартальные стимулирующие выплаты работникам факультетов	4
4. Стимулирующие выплаты проректорам и главному бухгалтеру	8
5. Стимулирующие выплаты работникам АУП и АХЧ	10
6. Стимулирующие выплаты работникам многопрофильного лица	11
7. Стимулирующие выплаты работникам на основе коллективной ответственности за результаты работы отдельных структурных подразделений	14
8. Стимулирующие выплаты за активное участие в образовательной, научной и иной деятельности, приносящей дополнительный доход университету	15
9. Премияльные выплаты	17
10. Заключение	19

	<p>Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Забайкальский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)</p>
<p>п 04-02-2020</p>	<p>Положение о выплатах стимулирующего характера в Забайкальском государственном университете</p>

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Данное Положение разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО «Забайкальский государственный университет», Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных 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», Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Планом мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 30.04.2014 г. № 722-р, нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации и соответствующими приказами Минобрнауки России, принятыми в связи с введением новых систем оплаты труда, а также в соответствии с положениями «Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы», утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р.

2. СТИМУЛИРУЮЩИЕ НАДБАВКИ (ВЫПЛАТЫ)

2.1. Стимулирующие надбавки (выплаты) призваны служить стимулом повышения профессионально-квалификационного уровня и деловых качеств работников.

2.2. В университете устанавливаются следующие виды стимулирующих надбавок (выплат):

2.2.1. За высокую квалификацию при условии качественного выполнения своих должностных обязанностей и наличии почетных званий:


- лауреат Государственной премии – стимулирующая надбавка в размере 25% к должностному окладу по профессионально-квалификационной группе (далее ПКГ);

- «Отличник высшего образования», «Отличник по отраслям», «За отличные успехи в работе в области высшего образования», «Почетный работник высшего профессионального образования РФ», «Почетный работник общего образования РФ» – стимулирующая надбавка в размере 20% к должностному окладу по ПКГ;

- «Заслуженный работник РФ» (по отраслям), «Заслуженный изобретатель РФ» – стимулирующая надбавка в размере 25% к должностному окладу по ПКГ;

- «Заслуженный (почетный) профессор ЧитГУ (ЗабГУ)» – стимулирующая выплата в размере 8000 рублей по основному месту работы независимо от занимаемой ставки.

Указанные надбавки устанавливаются только по основному месту работы. При наличии двух и более перечисленных оснований по данному пункту, стимулирующая надбавка устанавливается по одному из них, за исключением выплаты за звание «Заслуженный (почетный) профессор ЧитГУ (ЗабГУ)».

	<p>Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Забайкальский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)</p>
<p>п 04-02-2020</p>	<p>Положение о выплатах стимулирующего характера в Забайкальском государственном университете</p>

2.2.2. За классность водителям автотранспорта - стимулирующая надбавка до 50% к должностному окладу по ПКГ. Надбавка устанавливается в зависимости от квалификации работника, за 1 класс – 50%, 2 класс – 40%, 3 класс – 30%.

2.2.3. Стимулирующая надбавка работникам, заключившим договор полной материальной ответственности, при условии добросовестного выполнения ими возложенных обязанностей – до 35% к должностному окладу по ПКГ после согласования с Управлением бухгалтерского учета Университета.

2.3. На все перечисленные в данном разделе надбавки и выплаты работникам начисляются компенсационные надбавки: за работу в климатических условиях, отклоняющихся от нормальных (выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда) – 20% и за работу в местностях с особыми климатическими условиями (за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями) – от 10 до 30%.

2.4. Конкретным работникам университета все указанные надбавки и выплаты устанавливаются на основании представления руководителя структурного подразделения. Надбавки и выплаты вводятся приказом ректора с момента возникновения основания, но не более чем 1 календарный год с даты возникновения основания.

3. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ ФАКУЛЬТЕТОВ

3.1. Данные выплаты устанавливаются для повышения эффективности и результативности деятельности работников факультетов.

3.2. Данные выплаты устанавливаются для следующих групп должностей указанных подразделений:

3.2.1. Профессорско-преподавательский состав (ППС):

- ассистент;
- старший преподаватель;
- доцент;
- профессор;
- заведующий кафедрой;
- декан факультета;

3.2.2. Учебно-вспомогательный персонал (УВП):


- все должности учебно-вспомогательного персонала.

3.2.3. Службы факультета (АУП факультета).

- все должности административного и прочего персонала.

3.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются по календарному принципу – по результатам работы за отчетный квартал. Данные выплаты производятся одновременно в течение месяца, следующего за отчетным кварталом, при наличии финансовых средств.

3.4. Для осуществления выплат стимулирующего характера ППС вуза из единого фонда оплаты труда (ЕФОТ) университета выделяется общий годовой фонд стимулирования факультетов – ФСФ, сумма которого определяется в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности университета на текущий финансовый год. Исходя из ФСФ и общего расчетного количества баллов всех работников ППС, утверждается стои-

	<p style="text-align: center;">Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Забайкальский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)</p>
<p>П 04-02-2020</p>	<p style="text-align: center;">Положение о выплатах стимулирующего характера в Забайкальском государственном университете</p>

мость балла, которая закрепляется приказом ректора, единая по вузу, на текущий финансовый год.

3.5. Расчет стимулирующих выплат работникам профессорско-преподавательского состава.

Выплаты стимулирующего характера работникам из числа работников ППС устанавливаются на основании их индивидуальных показателей эффективности, качества, результативности и интенсивности труда с использованием системы балльной оценки (отчет по достигнутому показателю деятельности за квартал). При этом учитывается только деятельность работника, напрямую связанная с образовательной, научной и воспитательной (внеучебной) деятельностью ФГБОУ ВО «Забайкальский государственный университет».

Форма отчета по достигнутым показателям деятельности после обсуждения в коллективе университета, согласовывается с профсоюзной организацией и вводится в действие приказом ректора университета. Изменения и дополнения вносятся приказом ректора университета после всех установленных данным положением согласований.


Ежеквартально до 5 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, каждым работником, занимающим должность профессорско-преподавательского состава (включая заведующего кафедрой и декана), составляется отчет по выполнению показателей деятельности, форма которого утверждается приказом ректора. В отчете указываются балльные оценки по всем показателям, достигнутым работником в отчетный период, а также общая сумма набранных им баллов. Отчет визируется работником, заведующим кафедрой и деканом факультета, которые несут персональную ответственность за достоверность предоставленной информации.

В случае, если работник ведет преподавательскую работу на одной кафедре, независимо от объема занимаемой ставки, он заполняет один отчет по выполнению показателей деятельности по данной кафедре с учетом объема выполняемой им по кафедре работы. В случае, если работник ведет преподавательскую работу на нескольких кафедрах, он заполняет отчет по выполнению показателей деятельности по каждой кафедре отдельно с учетом выполняемого им по каждой кафедре объема работ.

В срок до 10-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом, все отчеты указанных выше работников рассматриваются, проверяются и утверждаются рейтинговой комиссией соответствующего факультета, которая формируется на основании приказа ректора университета из представителей руководства и кафедр факультета, служб университета и представителей профкома.

На заседание рейтинговой комиссии по рассмотрению отчетов работников конкретного подразделения в обязательном порядке приглашается его руководитель (заведующий кафедрой), а при необходимости и конкретные работники, отчеты которых вызывают вопросы у членов комиссии. Члены рейтинговой комиссии, а также декан, заместители декана или заведующий кафедрой, могут самостоятельно вносить изменения в отчет любого работника, уведомив об этом последнего.

Заседание рейтинговой комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее чем 2/3 от общего числа ее членов. Рейтинговая комиссия принимает решение по утверждению отчетов работников простым большинством голосов от числа присутствующих на заседании ее членов.

	<p>Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Забайкальский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)</p>
<p>11 04-02-2020</p>	<p>Положение о выплатах стимулирующего характера в Забайкальском государственном университете</p>

По результатам рассмотрения и утверждения отчетов рейтинговой комиссией составляется протокол, включающий общий список на поощрение работников ППС с указанием суммарного балла каждого. Протокол, в котором указываются результаты голосования, визируется всеми членами рейтинговой комиссии, участвовавшими в заседании, и утверждается деканом факультета.

Утвержденные протоколы по всем факультетам в срок до 12-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом, поступают в экономическое управление для определения соответствующих стимулирующих выплат конкретным работникам ППС. Стоимость одного рейтингового балла рассчитывается единая по вузу и утверждается приказом ректора на текущий финансовый год.

Стимулирующие выплаты заведующему кафедрой устанавливаются в зависимости от его личной педагогической и научной деятельности и от эффективности и качества работы работников ППС руководимой им кафедры. Стимулирующие выплаты заведующему кафедрой (СВзав) рассчитываются следующим образом:

$$\text{СВзав} = \text{Бст} * (\text{Рзав} + \text{СрБкаф} * \text{Кэф} * \text{Кт}), \text{ где}$$

Рзав – количество баллов, набранных конкретным заведующим кафедрой;

Бст – стоимость балла;

СрБкаф – средний балл у работников ППС кафедры;

Кэф – показатель эффективности деятельности заведующего кафедрой, устанавливаемый деканом факультета после согласования с проректорами по направлению в диапазоне (0,6 – 1,2) с учетом объема и качества проводимой организационной, учебной, научной и воспитательной работы на кафедре;

Кт – показатель затраченного работником времени на заведование кафедрой в отчетном квартале, определяемый следующим образом:

$$\text{Кт} = 0,5 * \text{ФВтаб} / \text{БВзав}.$$


где ФВтаб – фактически отработанное время работником согласно таблице учета рабочего времени за отчетный квартал в часах;

БВзав – нормативный баланс рабочего времени для заведующего кафедрой за отчетный квартал в часах для 36-часовой рабочей недели.

Декан факультета до 5 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, направляет в рейтинговую комиссию представление на всех заведующих кафедр факультета, в котором указывает для каждого из них показатели Кэф и Кт.

Рейтинговая комиссия, в срок до 10-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом, рассматривает, проверяет и утверждает отчеты заведующих кафедр, их показатели Кэф и Кт и включает результаты рассмотрения в протокол заседания комиссии.

Стимулирующие выплаты декану факультета устанавливаются в зависимости от его личной педагогической и научной деятельности и от эффективности работы работников ППС руководимого им факультета. Стимулирующие выплаты декану факультета (СВ дек) рассчитываются следующим образом:

	<p style="text-align: center;">Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Забайкальский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)</p>
<p>П 04-02-2020</p>	<p style="text-align: center;">Положение о выплатах стимулирующего характера в Забайкальском государственном университете</p>

СВдек. = Бет * (Рдек. + СрБфак * Кцфо * Кт), где

Рдек. – количество баллов, набранных работником, занимающим должность декана согласно отчету по достигнутым показателям деятельности за квартал;

Бет – стоимость балла;

СрБфак – средний балл у работников ППС факультета;

Кцфо – показатель выполнения плана доходов по центру финансовой ответственности за отчетный квартал;

Кцфо = ФД/ПД, где

ФД – фактический доход по центру финансовой ответственности за отчетный квартал;

ПД – плановый доход по центру финансовой ответственности за отчетный квартал;

Кт – показатель затраченного работником времени на руководство факультетом в отчетном квартале, определяемый следующим образом:

Кт = 0,7*ФВтаб / БВдек., где

ФВтаб – фактически отработанное время работником согласно табелю учета рабочего времени за отчетный квартал в часах;

БВдек – нормативный баланс рабочего времени за отчетный квартал в часах для 36 (40) - часовой рабочей недели.


В срок до 5-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом, отчет декана и расчет показателя Кцфо, согласовывается с проректорами по направлениям, экономическим управлением, утверждается ректором и направляется для включения в протокол рейтинговой комиссии факультета.

На основании поступивших протоколов рейтинговых комиссий факультетов и проведенных расчетов экономическое управление готовит проект приказа о стимулирующих выплатах работникам ППС в отчетном квартале и представляет его на подписание руководству университета. Подписанный приказ является основанием для начисления работникам стимулирующих выплат управлением бухгалтерского учета.

3.6. Расчет стимулирующих выплат работникам из состава УВП и служб факультета

Стимулирующие выплаты работникам из состава УВП и служб факультета устанавливаются с учетом индивидуальных показателей эффективности деятельности работника.

Фонд стимулирующих выплат работникам из состава УВП и служб факультета выделяется из единого фонда оплаты труда ежеквартально и распределяется между подразделениями факультета (кафедры, общий отдел, и др.) согласно внутреннему регламенту, утвержденному ученым советом факультета. Данный регламент должен содержать критерии оценки эффективности деятельности подразделения в целом и работника в частности.

	<p>Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Забайкальский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)</p>
<p>П 04-02-2020</p>	<p>Положение о выплатах стимулирующего характера в Забайкальском государственном университете</p>

Для начисления стимулирующих выплат работникам из состава УВП и служб факультета руководитель подразделения до 5 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, направляет в рейтинговую комиссию представление на всех указанных работников с указанием достигнутых показателей и конкретных сумм. Рейтинговая комиссия в срок до 10-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом, рассматривает, проверяет и утверждает указанные показатели и суммы по всем работникам данной категории и включает их в протокол заседания комиссии, руководствуясь внутренним регламентом факультета.

Экономическое управление на основании утвержденного протокола заседаний рейтинговой комиссии факультета готовит проект соответствующего приказа и представляет его на подписание руководству университета. Подписанный приказ является основанием для начисления данной категории работников стимулирующих выплат управлением бухгалтерского учета.

3.7. На все перечисленные в данном разделе стимулирующие выплаты работникам начисляются компенсационные надбавки: за работу в климатических условиях, отклоняющихся от нормальных (выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда – 20%) и за работу в местностях с особыми климатическими условиями (за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями – от 10 до 30%).


3.8. Работники факультетов, получившие в течение отчетного квартала дисциплинарные взыскания, лишаются полностью или частично стимулирующих выплат за указанный период. В этом случае руководитель подразделения, в котором работает конкретный работник, направляет в рейтинговую комиссию соответствующее представление, с указанием фактов нарушений и взысканий, а также документов, в которых они отражены. Рейтинговая комиссия рассматривает обоснованность аргументов, изложенных в представлении руководителя подразделения, и включает результаты рассмотрения в протокол заседания комиссии (с указанием причин снижения или лишения выплат), руководствуясь внутренним регламентом факультета.

4. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ ПРОРЕКТОРАМ И ГЛАВНОМУ БУХГАЛТЕРУ

4.1. Стимулирующие выплаты проректорам и главному бухгалтеру устанавливаются по календарному принципу – по результатам работы за отчетный квартал. Общая сумма указанных стимулирующих выплат за отчетный квартал устанавливается приказом ректора в зависимости от результатов экономической деятельности Университета, при наличии финансовых средств.

4.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу работника в отчетном квартале с учетом фактически отработанного времени в данном периоде. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом ректора университета по окончании отчетного квартала при соблюдении следующих условий:

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности подчиненными подразделениями;

	<p>Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Забайкальский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)</p>
<p>П 04-02-2020</p>	<p>Положение о выплатах стимулирующего характера в Забайкальском государственном университете</p>

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа университета;
- участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программах;
- успешное выполнение сверхплановых заданий по поручению ректората.

4.3. Максимальный размер стимулирующих выплат проректорам и главному бухгалтеру составляет 30% от суммы должностного оклада работника за отчетный квартал с учетом фактически отработанного времени. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику уменьшается по следующим основаниям:

- за невыполнение университетом установленных Минобрнауки РФ отдельных показателей эффективности деятельности образовательных организаций;
- за невыполнение плановых задач и показателей деятельности в отчетном периоде по курируемому направлению;
- за нарушения производственной, исполнительской и трудовой дисциплины в подчиненных подразделениях, за нарушения правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- за несвоевременную подготовку и низкое качество государственной отчетности, а также за существенные нарушения, выявленные в результате проверок контролирующими органами;
- по другим причинам, связанным с недостаточным качеством и эффективностью курируемого направления деятельности университета.


Размер стимулирующих выплат уменьшается не менее чем на 5% по каждому нарушению. Основанием для снижения размера стимулирующих выплат могут служить письма внешних получателей различных видов отчетности, служебные и докладные записки проректоров по направлениям и руководителей структурных подразделений.

4.4. В случае признания университета неэффективной организацией по результатам «Мониторинга эффективности деятельности образовательной организации высшего образования», проводимого ежегодно Минобрнауки РФ, стимулирующие выплаты проректорам и главному бухгалтеру не выплачиваются в течение срока сохранения данного статуса университета.

4.5. На все перечисленные в данном разделе выплаты работникам начисляются компенсационные надбавки: за работу в климатических условиях, отклоняющихся от нормальных (выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда – 20% и за работу в местностях с особыми климатическими условиями (за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями) – от 10 до 30%).

4.6. Для повышения качества оценки деятельности работников приказом ректора университета на один или несколько отчетных кварталов по курируемым проректорами и главным бухгалтером направлениям могут устанавливаться плановые показатели, достижение которых будет являться определяющим фактором для установления выплат стимулирующего характера.

5. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ АУП И АХЧ

	<p>Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Забайкальский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)</p>
<p>п 04-02-2020</p>	<p>Положение о выплатах стимулирующего характера в Забайкальском государственном университете</p>

5.1. Данные стимулирующие выплаты вводятся для повышения эффективности и результативности деятельности административно-управленческого и хозяйственного персонала всех служб и подразделений университета, за исключением служб и подразделений, указанных в разделах 3, 6 и 7 данного Положения, а также за исключением персонала хозрасчетных подразделений.

5.2. Стимулирующие выплаты работникам АУП и АХЧ устанавливаются по календарному принципу – по результатам работы за отчетный квартал, при наличии финансовых средств.

5.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу работника в отчетном квартале с учетом фактически отработанного времени в данном периоде.

5.4 Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом ректора университета по окончанию отчетного квартала при соблюдении следующих условий:

5.4.1 Критерии оценки деятельности работников структурных подразделений АУП и АХЧ определяются проректором по соответствующему направлению на текущий финансовый год и утверждаются ректором.


5.4.2 . Максимальный размер стимулирующих выплат работникам АУП и АХЧ устанавливается в размере 30% от суммы должностного оклада работника за отчетный квартал. Указанный размер стимулирующих выплат конкретному работнику уменьшается по следующим основаниям:

- за невыполнение университетом установленных Минобрнауки РФ отдельных показателей эффективности деятельности образовательных организаций;
- за невыполнение подразделением плановых задач и показателей деятельности в отчетном квартале;
- за нарушения производственной, исполнительской и трудовой дисциплины в подразделениях, за нарушения правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- за несвоевременную подготовку и низкое качество государственной отчетности, за существенные нарушения, выявленные в результате проверок контролирующими органами (руководителям и сотрудникам подразделений);
- по другим причинам, связанным с недостаточным качеством и эффективностью деятельности соответствующих подразделений университета.

5.5. Работники АУП и АХЧ, получившие в течение отчетного квартала дисциплинарные взыскания, лишаются полностью или частично стимулирующих выплат за указанный период.

5.6. Для повышения качества оценки деятельности работников приказом ректора университета на один или несколько отчетных периодов конкретному структурному подразделению АУП или АХЧ могут устанавливаться плановые показатели, достижение которых будет являться определяющим фактором для назначения выплат стимулирующего характера.

5.7. Основанием для начисления стимулирующих выплат руководителям структурных подразделений является ежеквартальное представление проректора по соответствующему направлению. Основанием для начисления стимулирующих выплат остальным работникам подразделений является представление руководителя структурного подразделения с визой проректора по соответствующему направлению. Руководители структурных

	<p align="center">Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Забайкальский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)</p>
<p>П 04-02-2020</p>	<p align="center">Положение о выплатах стимулирующего характера в Забайкальском государственном университете</p>

подразделений, находящиеся в непосредственном подчинении у ректора университета, представляют предложения о стимулирующих выплатах сотрудникам на его имя.

5.8. Завизированные представления подаются в экономическое управление до 5-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом. Экономическое управление до 10-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом, готовит на основании поступивших представлений приказ о стимулирующих выплатах работникам АУП и АХЧ и представляет его на подпись руководству университета.

5.9. Руководство университета имеет право изменить размер стимулирующих выплат либо отменить их полностью в случае если в отношении работника имеются факты некачественного и несвоевременного выполнения служебного задания или текущей работы, выполнения порученной основной и дополнительной работы не в полном объеме, нарушения трудовой дисциплины и другие замечания.

5.10. На все перечисленные в данном разделе выплаты работникам начисляются компенсационные надбавки: за работу в климатических условиях, отклоняющихся от нормальных (выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда – 20%); и за работу в местностях с особыми климатическими условиями (за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями – от 10 до 30%).

6. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ МНОГОПРОФИЛЬНОГО ЛИЦЕЯ

6.1. Порядок определения размера стимулирующих выплат

6.1.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется комиссией по распределению стимулирующих выплат по представлению директора Лицея при наличии финансовых средств

6.1.2. В состав комиссии по распределению стимулирующих выплат входят директор Лицея, заместители директора по направлениям работы и педагог-психолог. Председателем комиссии является директор Лицея.


6.1.3. Размеры выплат стимулирующего характера определяются на основании критериев и показателей оценки качества профессиональной деятельности работников.

6.1.4. Порядок стимулирования административно-управленческих работников и учебно-вспомогательного персонала (педагога-психолога, педагога-организатора, лаборанта) определяется в процентном отношении к окладу.

6.1.5. **Стимулирующие выплаты директору Лицея** (СВдир) устанавливаются в зависимости от его личной педагогической и научной деятельности и от эффективности работы учителей руководимого им Лицея. Стимулирующие выплаты директору Лицея рассчитываются следующим образом:

$$\text{СВдир} = \text{Бст} * (\text{Рдек} + \text{СрБфак} * \text{Кск} * \text{Кт}), \text{ где}$$

Бст – сумма «стоимости» одного балла учителей и заместителей директора Лицея,

	<p>Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Забайкальский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)</p>
<p>п 04-02-2020</p>	<p>Положение о выплатах стимулирующего характера в Забайкальском государственном университете</p>

Рдек. – количество баллов, набранных конкретным работником, занимающим должность директора Лицея, согласно балльной системе с учетом утвержденных приказом директора Лицея критериев и показателей деятельности.

СрБфак – средний балл учителей и заместителей директора Лицея;

Кск – показатель сохранения контингента Лицея за отчетный квартал;

$K_{ск} = 1 - \frac{K_{отч}}{K_{вх}}$, где

Котч – количество отчисленных обучающихся в отчетном квартале, чел;

Квх – контингент Лицея на начало отчетного квартала, чел.

Кт – показатель затраченного сотрудником времени на руководство Лицеем в отчетном квартале, определяемый следующим образом:

$K_{т} = 0,7 * \frac{ФВ_{таб}}{БВ_{дек}}$, где

ФВтаб – фактически отработанное время работником согласно табелю учета рабочего времени за отчетный квартал в часах;

БВдек – нормативный баланс рабочего времени за отчетный квартал в часах для 36 (40) - часовой рабочей недели.

6.1.6. **Стимулирование заместителей директора Лицея и учителей** осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных приказом директора Лицея критериев и показателей деятельности. Каждому критерию присваивается определенное количество баллов.

6.1.7. Расчет стоимости одного балла производится следующим образом: сумма средств, предусмотренных на стимулирующие выплаты работникам, делится на максимальное количество баллов, полученных в отчетном квартале.

6.1.8. Размер стимулирующей выплаты конкретного заместителя директора Лицея и учителя определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

6.1.9. Исходя из количества набранных работником баллов производится определение суммы выплат стимулирующего характера.

6.1.10. Выплаты стимулирующего характера для заместителей директора Лицея определяются суммированием выплат по основной должности и по совмещению.


6.2. Порядок назначения и утверждения выплат стимулирующего характера

6.2.1. Размер выплат стимулирующих характера фиксируется в протоколе заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат.

6.2.2. Заседание комиссии для назначения стимулирующих выплат проходит один раз в квартал.

6.2.3. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее чем 2/3 от общего числа ее членов. Комиссия принимает решение по утверждению отчетов работников простым большинством голосов от числа присутствующих на заседании ее членов.

6.2.4. Работники Лицея один раз в месяц (15 числа) самостоятельно заполняют и передают директору отчеты, содержащие аналитическую информацию, критерии и показатели стимулирования, для проверки и уточнения.

	<p>Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Забайкальский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)</p>
<p>П 04-02-2020</p>	<p>Положение о выплатах стимулирующего характера в Забайкальском государственном университете</p>

6.2.5. Ежеквартально, по результатам рассмотрения и утверждения отчетов комиссией составляется протокол, включающий общий список на поощрение работников Лицея с указанием суммарного балла. Экономическое управление до 10-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом, готовит на основании протокола приказ о стимулирующих выплатах работникам Лицея и представляет его на подпись руководству университета.

6.2.6. На все перечисленные в данном разделе стимулирующие выплаты работникам начисляются компенсационные надбавки: за работу в климатических условиях, отклоняющихся от нормальных (выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда – 20%) и за работу в местностях с особыми климатическими условиями (за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями – от 10 до 30%).

6.3. Примерный перечень оснований отмены или уменьшения стимулирующих выплат

6.3.1. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности отменяются при следующих обстоятельствах:

- нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.

6.3.2. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности уменьшаются при следующих обстоятельствах:


- некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;
- обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;
- нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики);
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- пассивное отношение к участию в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри Лицея;
- нарушение норм и грубые ошибки при ведении документации;
- по другим причинам, связанным с недостаточным качеством и эффективностью деятельности работы Лицея.

6.4. Стимулирующие выплаты административно-управленческим работникам и учебно-вспомогательному персоналу Лицея.

6.4.1. Стимулирующие выплаты административно-управленческим работникам и учебно-вспомогательному персоналу Лицея вводятся для повышения эффективности и результативности их деятельности.

6.4.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются по календарному принципу – по результатам работы за отчетный квартал.

6.4.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу работника в отчетном квартале с учетом фактически отработанного времени. Стимулирующие выплаты устанавливаются представлением директора Лицея по

	<p>Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Забайкальский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)</p>
<p>п 04-02-2020</p>	<p>Положение о выплатах стимулирующего характера в Забайкальском государственном университете</p>

окончанию отчетного квартала. Экономическое управление до 10-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом, готовит на основании поступивших представлений приказ о стимулирующих выплатах работникам Лицея и представляет его на подпись руководству университета.

6.4.4. Максимальный размер стимулирующих выплат работникам устанавливается в размере 30% от суммы должностного оклада работника за отчетный квартал с учетом фактически отработанного времени. Указанный размер стимулирующих выплат конкретному работнику уменьшается по следующим основаниям:

- некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;
- обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;
- нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики);
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- пассивное отношение к участию в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательной организации;
- нарушение норм и грубые ошибки при ведении документации;
- по другим причинам, связанным с недостаточным качеством и эффективностью деятельности работы лицея.


6.4.5. На все перечисленные в данном разделе выплаты работникам начисляются компенсационные надбавки: за работу в климатических условиях, отклоняющихся от нормальных (выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда – 20%) и за работу в местностях с особыми климатическими условиями (за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями – от 10 до 30%).

7. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ НА ОСНОВЕ КОЛЛЕКТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ ОТДЕЛЬНЫХ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

7.1. В целях повышения материальной заинтересованности и ответственности коллективов за эффективное выполнение плановых заданий с высоким качеством, за рациональное использование рабочего времени и повышение производительности труда в отдельных структурных подразделениях может вводиться система стимулирующих выплат на основе коллективной ответственности за результаты и качество работы, выполняемой сотрудниками данного подразделения.

7.2. Подразделения, на которых распространяется действие данного раздела, определяются приказом ректора университета с учетом мнения коллектива подразделения и по согласованию с экономическим управлением университета. Состав работников подразделения определяется его штатным расписанием и трудовыми договорами с работниками. Работники подразделения несут коллективную ответственность за результаты и качество работы, выполняемой данным подразделением.

7.3. Для каждого подразделения экономическим управлением на основании действующих штатного расписания и системы стимулирующих выплат на отчетный месяц

	<p>Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Забайкальский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)</p>
<p>п 04-02-2020</p>	<p>Положение о выплатах стимулирующего характера в Забайкальском государственном университете</p>

формируется фонд стимулирования работников подразделения, сумма которого утверждается приказом ректора Университета.

7.4. Зарботная плата каждого работника подразделения в соответствии с Положением об оплате труда работников ЗабГУ состоит из основной зарплаты (оклада в соответствии с ПКГ), компенсационных и стимулирующих выплат. Стимулирующие выплаты работникам подразделения устанавливаются по календарному принципу – по результатам работы за отчетный месяц.

7.5. Стимулирующая выплата конкретному работнику подразделения формируется исходя из общего размера фонда стимулирования, выделенного подразделению на отчетный месяц, и учитывает отработанное работником в отчетном месяце рабочее время, уровень его квалификации, личный трудовой вклад, активность, инициативу и качество его труда.


7.6. При внедрении данной системы стимулирования в конкретном структурном подразделении разрабатывается соответствующее Положение, устанавливающее процедуры и правила начисления стимулирующих выплат работникам подразделения с учетом положений данного раздела и специфики работы подразделения. Положение согласовывается с экономическим управлением, профсоюзной организацией, и вводится в действие приказом ректора. На работников данного подразделения не распространяется действие разделов 3 и 5 данного Положения.

7.7. На все перечисленные в данном разделе выплаты работникам начисляются компенсационные надбавки: за работу в климатических условиях, отклоняющихся от нормальных (выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда – 20%) и за работу в местностях с особыми климатическими условиями (за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями – от 10 до 30%).

8. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ ЗА АКТИВНОЕ УЧАСТИЕ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ, НАУЧНОЙ И ИНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ПРИНОСЯЩИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ДОХОД УНИВЕРСИТЕТУ

8.1. За активное участие работников в деятельности, приносящей дополнительный доход университету, могут устанавливаться стимулирующие выплаты как разового, так и периодического характера.

8.2. Стимулирующие выплаты «За участие работника в реализации образовательных программ повышения квалификации, профессиональной переподготовки кадров и других образовательных мероприятий в соответствии с лицензией университета, приносящих дополнительный доход университету» устанавливаются в абсолютных значениях пропорционально вкладу и качеству работы сотрудника по представлению руководителей соответствующих подразделений (ответственных исполнителей работ) и согласованию с экономическим управлением. Данные выплаты распространяются как на работников, занимающих штатные должности профессорско-преподавательского состава, так и на должности других ПКГ, выполняющих преподавательскую, вспомогательную и административную работу в подразделениях, ведущих указанную деятельность.

	<p align="center">Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Забайкальский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)</p>
<p>П 04-02-2020</p>	<p align="center">Положение о выплатах стимулирующего характера в Забайкальском государственном университете</p>

Средства для осуществления данных выплат формируются в процессе составления смет по договору в соответствии с разделом 4 «Положения о порядке формирования и расходования средств от предпринимательской и иной приносящей доход внебюджетной деятельности». Расчет суммы средств, направляемых на стимулирующие выплаты, производится с учетом планируемого объема средств на основную зарплату преподавателей и других работников.

Для начисления стимулирующих выплат подразделения, ведущие данную деятельность, могут использовать оценку деятельности каждого работника по выполнению конкретного договора на основе разработанных индивидуальных показателей качества, результативности и интенсивности труда каждого работника.

Стимулирующие выплаты производятся по факту завершения и соответствующей оплаты данных работ заказчиком. Выплата производится на основании приказа ректора.


8.3. Стимулирующие выплаты «За участие работника в реализации образовательных программ СПО в соответствии с лицензией университета, приносящих дополнительный доход университету» устанавливаются в абсолютных значениях пропорционально вкладу и качеству работы работника по представлению руководителей соответствующих подразделений (ответственных исполнителей работ) и согласованию с экономическим управлением. Данные выплаты распространяются на работников, выполняющих вспомогательную и административную работу в подразделениях, ведущих указанную деятельность. Объем средств на указанные выплаты устанавливается в пределах сметы

8.4. Стимулирующие выплаты «За участие работника в научно-исследовательской работе, за реализацию и развитие инновационных и других видов деятельности, приносящих дополнительный доход университету» устанавливаются в абсолютных значениях пропорционально вкладу и качеству работы работника по представлению руководителей соответствующих подразделений (ответственных исполнителей работ) и согласованию с экономическим управлением. Данные выплаты распространяются как на работников, занимающих штатные должности профессорско-преподавательского состава и научных сотрудников, так и должности других ПКГ, выполняющих научную, техническую, внедренческую и административную работу в подразделениях, ведущих указанную деятельность.

Средства для осуществления данных выплат формируются в процессе составления смет по договору в соответствии с разделом 4 «Положения о порядке формирования и расходования средств от предпринимательской и иной приносящей доход внебюджетной деятельности». Расчет суммы средств, направляемых на стимулирующие выплаты, производится с учетом планируемого объема средств на основную зарплату исполнителей работ.

Для начисления стимулирующих выплат подразделения, ведущие данную деятельность, могут использовать оценку деятельности каждого работника по выполнению конкретного договора на основе разработанных индивидуальных показателей качества, результативности и интенсивности труда каждого работника.

Стимулирующие выплаты производятся по факту завершения работ при условии подписания акта приемки-сдачи работ (этапов работ) и их соответствующей оплаты заказчиком. Выплата производится на основании приказа ректора.

	<p align="center">Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Забайкальский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)</p>
<p>11 04-02-2020</p>	<p align="center">Положение о выплатах стимулирующего характера в Забайкальском государственном университете</p>

Данные выплаты могут устанавливаться из средств субсидии на выполнение государственного задания, субсидии на иные цели, внебюджетных и целевых средств в рамках научной деятельности в пределах сметы.

8.5. Стимулирующие выплаты «За реализацию и развитие прочих видов деятельности, приносящих дополнительный доход университету» устанавливаются в абсолютных значениях пропорционально вкладу и качеству работы работника по представлению руководителей соответствующих подразделений (ответственных исполнителей работ) и согласованию с экономическим управлением. Средства для осуществления данных выплат формируются в процессе составления смет по договору в соответствии с разделом 4 «Положения о порядке формирования и расходования средств от предпринимательской и иной приносящей доход внебюджетной деятельности». Расчет суммы средств, направляемых на стимулирующие выплаты, производится с учетом планируемого объема средств на основную зарплату исполнителей работ.

Для начисления стимулирующих выплат подразделения, ведущие данную деятельность, могут использовать оценку деятельности каждого работника по выполнению конкретного договора на основе разработанных индивидуальных показателей качества, результативности и интенсивности труда каждого работника.

Стимулирующие выплаты производятся по факту завершения работ и их соответствующей оплаты заказчиком. Выплата производится на основании приказа ректора.

8.6. На все перечисленные в данном разделе выплаты работникам начисляются компенсационные надбавки: за работу в климатических условиях, отклоняющихся от нормальных (выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда – 20% и за работу в местностях с особыми климатическими условиями (за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями – от 10 до 30%).

9. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ


9.1. Премии имеют характер разового поощрения работников руководством университета. Их основная цель – создание у работников материальной заинтересованности в достижении конкретных показателей, которые предусмотрены заданием руководства.

9.2. Премирование направлено:

- на проявление особой ответственности и инициативы, существенно влияющих на повышение эффективности и качества уставной деятельности университета, в том числе на улучшение предусмотренных для университета показателей эффективности;
- на укрепление финансово-экономического положения университета, рациональное использование и экономию средств;
- на усиление материальной заинтересованности работников в безупречном выполнении ими трудовых обязанностей по решению уставных задач.

Перечисленное в данном разделе материальное стимулирование (премирование) работников университета не может повторно производиться по основаниям, предусмотренным разделами 3, 4, 5 и 6 данного Положения.

9.3. Размер премии устанавливается в абсолютном значении. Максимальным размером премия конкретному работнику не ограничена.

	<p>Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Забайкальский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)</p>
<p>п 04-02-2020</p>	<p>Положение о выплатах стимулирующего характера в Забайкальском государственном университете</p>

9.4. При наличии в Университете в отчетном периоде (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) соответствующих финансовых средств на основании приказа ректора могут выплачиваться следующие виды поощрительных премий:

9.4.1. Премия в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет и т.д.), на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения в размере должностного оклада при обращении не позднее чем через 2 месяца после указанного события.

9.4.2. Премия при уходе на пенсию работников, непрерывно и добросовестно проработавших в ЗабГУ 10 и более лет, на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения в зависимости от проработанного периода в размерах:

– от 10 до 15 лет – в размере одного должностного оклада независимо от размера занимаемой ставки на момент увольнения

– от 15 до 20 лет – в размере полутора должностных окладов независимо от размера занимаемой ставки на момент увольнения

– свыше 20 лет – в размере двух должностных окладов независимо от размера занимаемой ставки на момент увольнения

Премия выплачивается однократно. Работники, устроенные на работу после достижения пенсионного возраста, при увольнении права на получение данной премии не имеют.

9.4.3. Премия за продолжительный безупречный труд в университете (15, 20 лет и далее через каждые 5 лет безупречной работы) на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения в размере должностного оклада при обращении не позднее чем через 2 месяца после указанного события.

9.4.4. Премия к профессиональным праздникам на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения – при наличии финансовых средств в отчетном периоде.


9.5. В университете устанавливаются следующие премии за конкретные результаты работы работников, подразделений и университета в целом. К ним относятся:

9.5.1. Премия имени первого ректора ЗабГУ (ЧПИ) Ю.В. Кулагина за особые достижения в научной деятельности, которая выплачивается в соответствии с «Положением о выплате персональных вознаграждений за особые достижения в научной деятельности (премия имени первого ректора ЗабГУ (ЧПИ) Ю.В. Кулагина)»;

9.5.2. Премия за результативность и качество подготовки кадров высшей квалификации для нужд Университета.

Данная премия выплачивается один раз в год, для чего приказом ректора ежегодно в зависимости от текущего финансового положения Университета устанавливается целевой премиальный фонд. Распределение данного премиального фонда между работниками Университета осуществляется на основании представления проректора по научной и инновационной работе с учетом объемов выполненных работ работниками. Выплаты премии производятся на основании приказа ректора по окончании отчетного года.

9.6. Премия за достижение высоких показателей эффективности и качества деятельности подразделений и работников Университета. Премирование осуществляется по следующим основаниям:

	<p>Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Забайкальский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)</p>
<p>п 04-02-2020</p>	<p>Положение о выплатах стимулирующего характера в Забайкальском государственном университете</p>

9.6.1. Выполнение работ, результатом которых является повышение показателей мониторинга эффективности деятельности Университета.

9.6.2. Разработка и эффективное проведение мероприятий, обеспечивающих укрепление финансово-экономического положения Университета, рациональное использование и экономию средств, улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности.

9.6.3. Высокие результаты проведенных контролирующими органами проверок Университета, подготовки и сдачи государственной отчетности по университету.

9.6.4. По результатам успешного проведения приемной комиссии.

9.7. Премия по результатам работы за год, за полугодие, за квартал, за месяц может быть выплачена работникам Университета, которые в течение периода, за который осуществляется премирование, своевременно, качественно и эффективно выполняли свои должностные обязанности, что в свою очередь обеспечило бесперебойную работу университета в целом в рамках его видов деятельности, предусмотренных Уставом, и достижение установленных показателей эффективности.


9.8. Перечисленное в данном разделе материальное стимулирование работников университета производится только при наличии денежных средств по соответствующим источникам, предусмотренным на материальное стимулирование и при условии гарантированного выполнения всех обязательств университета по выплате, как должностных окладов, так и установленных надбавок и доплат компенсационного и стимулирующего характера.

10. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

10.1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, выделенных на оплату труда в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности Университета на текущий финансовый год.

10.2. При отсутствии или недостатке финансовых ресурсов в текущем периоде на выплаты стимулирующего характера руководство университета может приостановить, уменьшить, либо отменить полностью или частично стимулирующие выплаты по данному Положению с соблюдением требований действующего законодательства.

10.3. Данное Положение после обсуждения в коллективах работников, согласовывается с профсоюзной организацией, и вводится в действие приказом ректора университета. Любые изменения и дополнения к Положению в текущем порядке вводятся приказом ректора университета после всех установленных согласований.

	<p style="text-align: center;">Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Забайкальский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)</p>
<p>П 04-02-2020</p>	<p style="text-align: center;">Положение о выплатах стимулирующего характера в Забайкальском государственном университете</p>

Лист регистрации изменений

Номер изменения	Номер и дата распорядительного документа о внесении изменений в документ	Номер измененного пункта / раздела	Дата внесения изменения	ФИО лица, внесшего изменение	Подпись