


Приложение  
к Положению об оплате труда работников МАРХИ

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

<p>ПРИНЯТО Ученым советом МАРХИ (протокол заседания от <u>23.06.2021</u> № <u>06-20/21</u></p> <p>Ученый секретарь Ученого совета МАРХИ Байер В.Е. </p> <p>УЧТЕНО мотивированное мнение Первичной профсоюзной организации МАРХИ (протокол от <u>22.06.21</u> № <u>2</u>)</p> <p>Председатель профкома Ф.И.О. </p> 	<p>УТВЕРЖДЕНО Приказом МАРХИ от <u>25.06.2021</u> № <u>165</u></p>  <p>Ректор МАРХИ, академик Швидковский Д.О.</p> <p>« <u>25</u> » <u>06</u>. 2021 г.</p>
--	--

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о порядке установления стимулирующих выплат

(редакция с 01.09.2021 г.)

г. Москва, 2021 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 2021 год, утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 декабря 2020 г., протокол № 13, Примерным положением об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Образование", утв. приказом Минобрнауки России от 1 февраля 2021 г. № 71, 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 работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

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

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

Стимулирующие надбавки устанавливаются в процентном отношении к должностному 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 Первичной профсоюзной организации МАРХИ.

2.5. Размер надбавки пересматривается при переводе работника на иную должность и (или) в другое структурное подразделение, а также в связи с изменением 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 выполняемого объема работ.

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

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

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

2.10. Объем средств на выплаты стимулирующего характера в МАРХИ должен составлять не менее 30% средств на оплату труда, формируемых за счет субсидий на обеспечение выполнения государственного задания, средств субсидий на иные цели и средств поступлений от оказания услуг (выполнения работ) на платной основе и иной приносящей доход деятельности.

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

В соответствии с настоящим Положением основанием для издания приказа об установлении стимулирующей надбавки является служебная записка с резолюцией Ректора МАРХИ. Служебная записка подается руководителем структурного подразделения на имя Ректора 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 главного бухгалтера и начальника Управления экономики и финансов МАРХИ на предмет наличия средств для ее установления, после этого Управление кадров издает приказ об установлении выплаты стимулирующего характера (стимулирующей надбавки).

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

В целях поощрения за выполненную работу работникам МАРХИ могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество труда каждого работника:

- за интенсивность труда;
- за высокие результаты работы;
- за качество работы и высокий профессионализм;
- за интенсивность труда при особом режиме работы;
- за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности;
- за дополнительный объем работы, не связанной с основными обязанностями;
- за интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства МАРХИ;
- за качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий руководства МАРХИ;
- за интенсивность работы заведующего кафедрой, руководителя научно-учебной лаборатории, творческой мастерской;
- за интенсивность работы в должности декана, а также за исполнение обязанностей декана;
- за повышение научной квалификации работниками профессорско-преподавательского состава;
- за подготовку и проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью МАРХИ;
- за участие в конференциях, симпозиумах, мастер-классах и др.;
- за подготовку, написание и издание учебников и учебно-методических материалов;
- за работу по техническому обеспечению учебного процесса в МАРХИ;
- за выполнение сверхплановых заданий по поручению ректората МАРХИ;
- за своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;
- за обеспечение основной деятельности МАРХИ;
- за интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения приемных экзаменов;
- за содействие в обеспечении платных образовательных услуг;
- за обеспечение внебюджетной деятельности МАРХИ;
- за защиту диссертации работником МАРХИ из числа профессорско-преподавательского состава (кроме внешних совместителей);
- за руководство проектными группами - доцентам и профессорам;
- за подготовку научных кадров - научным руководителям аспирантов;
- за работу по организации и проведению семинаров, конференций, культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий для студентов и работников МАРХИ;
- за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных технологий, а также инновационных и (или) авторских программ в образовании;
- за внедрение и использование в учебном процессе новых технических средств обучения;
- за осуществление работы в условиях проведения объявленного эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ;
- за качественное и оперативное выполнение в установленный срок порученного дополнительного объема работ;
- за организацию внеучебной физкультурно-массовой работы - преподавателям физического воспитания;
- за знание одного иностранного языка и его ежедневное практическое использование в работе: в размере 15% от принятого в Российской Федерации минимального размера оплаты труда (МРОТ);

- за знание двух и более иностранных языков и их ежедневное практическое использование в работе: в размере 30% от принятого в Российской Федерации минимального размера оплаты труда (МРОТ);

- за другие виды выполняемых работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, требующие единовременного материального стимулирования (поощрения). При назначении такой надбавки указываются конкретный вид выполненной работы и причины, по которым данная стимулирующая выплата не относится к выплате компенсационного характера.

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

Премия по итогам работы за отчетный период выплачивается с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда согласно «Положению об эффективном контракте МАРХИ», которое принимается Ученым советом МАРХИ, с учетом мнения Первичной профсоюзной организации МАРХИ, и утверждается приказом Ректора МАРХИ. Эффективность работы относится к выполнению должностных обязанностей.

3.2. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, премиальные выплаты по итогам работы регулируются настоящим «Положением о порядке установления стимулирующих выплат» и «Положением о премировании», которые принимаются Ученым советом МАРХИ, с учетом мнения Первичной профсоюзной организации МАРХИ, и утверждаются приказом Ректора МАРХИ.

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

3.3.1 Ученый Совет МАРХИ с учетом мнения представительного органа работников 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.

3.3.2 В «Положении об эффективном контракте МАРХИ» установлены:

- условия назначения выплат стимулирующего характера;
- форма таблицы показателей эффективности труда работника;
- требования к документам, подтверждающим достижение показателей эффективности;
- дата начала осуществления выплаты за достижение показателей эффективности, периодичность ее осуществления;

- порядок определения размера выплаты, исходя из размера фонда оплаты труда МАРХИ;

- таблица установленных показателей эффективности.

3.3.3 Премииальные выплаты осуществляются за перевыполнение установленных показателей и критериев оценки эффективности труда в баллах (таблица показателей эффективности труда для разных категорий персонала).

При этом учитываются:

3.3.4. Для профессорско-преподавательского состава:

- использование в деятельности современных образовательных технологий;
- доля направлений подготовки и специальностей высшего образования, образовательные программы по которым реализуются с использованием дистанционных образовательных технологий;

- наличие разработанных и утвержденных основных образовательных программ и рабочих учебных планов по всем специальностям и направлениям подготовки высшего образования, реализуемым МАРХИ;

- наличие учебно-методических комплексов, в том числе на сайте МАРХИ;

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

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

- присуждение ученой степени и (или) ученого звания и (или) почетного звания;

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

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

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

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

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

- наличие и выполнение программы развития МАРХИ;

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

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

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

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

- участие в инновационной деятельности МАРХИ;

- доля ставок, занятых научно-педагогическими работниками, имеющими ученую степень кандидата (доктора) наук;

- использование новых эффективных технологий в процессе работы;

- работа с лицами с ограниченными возможностями здоровья;

- применение в работе иностранного языка;

- другие показатели и условия.

3.3.5. Для работников учреждений, 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;

- другие показатели и условия.

3.3.6 Для всех категорий работников:

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

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

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МАРХИ;

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

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;
- разработка и внедрение рационализаторских предложений;
- другие показатели и условия.

3.3.7 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 преподавателей дополнительного образования.

3.3.8 Ученый Совет МАРХИ, с учетом мнения Первичной профсоюзной организации МАРХИ вправе установить дополнительные показатели и критерии оценки эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава.

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

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

3.4. Стимулирующие выплаты (надбавки) устанавливаются работникам на определенный срок с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

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

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

3.7. 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 должностных окладов.

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

3.8.1. 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).

3.8.2. 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).

3.8.3. При наличии двух и более вышеуказанных почетных званий надбавка выплачивается за одно из них.

3.8.4. За счет сокращения стимулирующих надбавок за почетные звания с наименованием «заслуженный» с 01.09.2021 произведено соразмерное увеличение должностных окладов.

3.9. Помимо обязательных стимулирующих выплат в МАРХИ могут устанавливаться иные (дополнительные) стимулирующие выплаты (надбавки).

3.10. Стимулирующие выплаты производятся по решению Ректора МАРХИ в пределах средств субсидий на оплату труда работников, а также средств поступлений от оказания услуг (выполнения работ) на платной основе и иной приносящей доход деятельности, направляемых МАРХИ на оплату труда:

- проректорам МАРХИ, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненных Ректору МАРХИ непосредственно – по представлению Ректора МАРХИ;
- руководителям структурных подразделений МАРХИ и иным работникам, подчиненным проректорам МАРХИ - по представлению Ректора МАРХИ, проректоров МАРХИ;
- иным работникам, занятым в структурных подразделениях МАРХИ – по представлению руководителей структурных подразделений, согласованному с проректором МАРХИ, в чьем административно-организационном подчинении и управлении находится структурное подразделение.

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

3.4. 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** принимается Ученым советом МАРХИ с учетом мнения первичной профсоюзной организации, 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.

**4.2. Настоящее Положение вступает в силу с 01 сентября 2021 г.**



Главный бухгалтер Зуев А.Н. _____ Дата: _____	Начальник УК Леонова Л.Н. _____ Дата: _____
Начальник УЭФ Житник Е.Е. _____ Дата _____	Начальник Юридического отдела Акушин Г.В. _____ Дата: _____
Председатель профкома первичной профсоюзной организации МАРХИ Пучкова Н.Г. _____ Дата: _____	Проректор по развитию МАРХИ В.В. Кочергин _____ Дата: _____